

BUCUREȘTI – ROMÂNIA

SPITALUL CLINIC DE URGENȚĂ

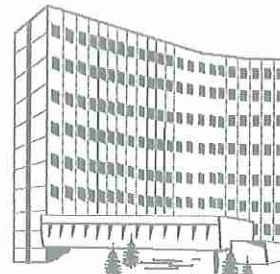
Calea Floreasca Nr.8, Sector 1, cod : 014461

Telefon centrală : 021/599.23.00

Fax secretariat: 021/599.22.57

Telefon urgențe majore: 112

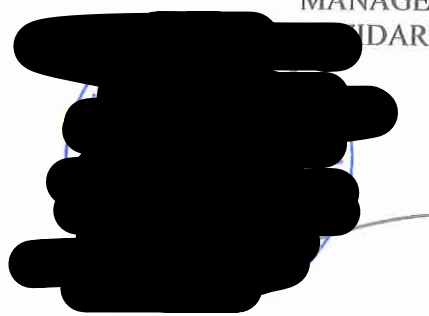
Fax RUNOS: 021/599.22.96



Nr. înregistrare

SPITALUL CLINIC DE URGENȚĂ
BUCUREȘTI
Registratură
Intrare Nr. 19002
Ziua 7 Luna 05 Anul 2024

Aprobat,
MANAGER
ANDARU



MATERIAL INFORMATIV

**Conflictele de interese și incompatibilitățile
la nivelul Spitalului Clinic de Urgență București**

Preambul

În cadrul oricărei instituții de sănătate, cum este un spital, integritatea și transparența sunt valori fundamentale care asigură funcționarea corectă și eficientă a activităților medicale și administrative. În acest context, conflictele de interese și incompatibilitățile pot reprezenta amenințări serioase la adresa obiectivității deciziilor, calității actului medical și gestionării eficiente a resurselor.

Acest material are scopul de a oferi claritate cu privire la noțiunile de conflict de interese și incompatibilitate, prezentând exemple relevante din sfera activităților administrative și medicale ale spitalului, precum și soluții practice pentru prevenirea și gestionarea acestor situații. De asemenea, sunt propuse măsuri concrete pentru a asigura conformitatea cu legislația în vigoare și respectarea celor mai înalte standarde etice.

Este esențial ca întreg personalul, atât din departamentele administrative, cât și din sectorul medical, să fie conștient de responsabilitățile lor și să înțeleagă impactul potențial al unui conflict de interese sau al unei incompatibilități asupra deciziilor profesionale și asupra reputației spitalului.

I. Definiții și concepte cheie

1.1. Conflictul de interese

Un **conflict de interese** apare atunci când un angajat (fie din partea administrativă, fie medicală) are un interes personal sau financiar care poate influența deciziile profesionale sau administrative. Această situație apare în momentul în care interesele personale ale angajatului intră în conflict cu îndatoririle sale profesionale, făcând dificilă luarea unor decizii obiective și echitabile.

Exemple de interese care pot genera conflicte:

- a) Interese financiare (acțiuni într-o companie, beneficii financiare de la terți);
- b) Relații personale sau familiale (rude sau prieteni angajați în spital sau în companii care colaborează cu spitalul);
- c) Interese profesionale externe (funcții în alte instituții medicale sau firme private care colaborează cu spitalul).

1.2. Incompatibilitatea

Incompatibilitatea apare atunci când legislația interzice exercitarea simultană a anumitor funcții sau activități. Aceste interdicții sunt instituite pentru a preveni situațiile în care obiectivitatea și integritatea

profesională ar putea fi afectate. Incompatibilitatea poate să apară atunci când un angajat al spitalului ocupă o poziție sau desfășoară o activitate care creează o influență necorespunzătoare asupra deciziilor pe care trebuie să le ia în funcția sa principală.

Exemple de situații de incompatibilitate:

- a) Un medic care deține o funcție administrativă într-un spital public și în același timp administrează o clinică privată;
- b) Un director financiar care își exercită simultan funcția într-o firmă de echipamente medicale care furnizează servicii spitalului;
- c) Funcționari care ocupă funcții în administrația spitalului și în companii sau alte instituții din domeniul sănătății.

II. Conflictul de interese în cadrul unui spital

2.1. Conflictul de interese în partea administrativă

Personalul din departamentele administrative, cum ar fi managementul, achizițiile și resursele umane, joacă un rol esențial în gestionarea resurselor și politicilor spitalului. Conflictele de interese pot apărea frecvent în aceste departamente, având un impact direct asupra eficienței și transparenței deciziilor.

Exemple detaliate:

- a) **Conflict în achiziții și contracte:** Un responsabil de achiziții ar putea să favorizeze un furnizor de echipamente medicale cu care are legături personale sau financiare, fără a respecta principiile concurenței și transparenței. Acest lucru poate duce la cheltuieli nejustificate sau la achiziții de produse inferioare calitativ.
- b) **Angajări și promovări nepotrivite:** Un director de resurse umane ar putea să ofere avantaje nepotrivite unui prieten sau unei rude, ignorând criteriile de merit și calificare. Acest lucru nu doar că afectează calitatea forței de muncă, dar poate crea tensiuni și demoralizare în rândul angajaților.
- c) **Interese în relațiile externe:** Un manager implicat în negocierea contractelor externe cu firme de consultanță sau furnizori ar putea să favorizeze companii cu care are relații de afaceri externe sau alte beneficii financiare personale.

2.2. Conflictul de interese în partea medicală

Pentru personalul medical, conflictele de interese sunt la fel de problematice, deoarece ele pot afecta direct calitatea actului medical și încrederea pacienților. Medicii și alți profesioniști din domeniul sănătății trebuie să ia decizii bazate exclusiv pe nevoile pacienților, însă conflictele de interese pot influența negativ aceste decizii.

Exemple detaliate:

- a) **Prescripții influențate de interese comerciale:** Un medic poate recomanda medicamente produse de o anumită companie cu care are legături financiare, fără a lua în considerare tratamente alternative mai eficiente sau mai sigure pentru pacient.
- b) **Direcționarea pacienților către clinici private:** Un medic care lucrează și într-o clinică privată poate recomanda pacienților de la spitalul public să apeleze la serviciile clinicii sale, afectând accesul echitabil la îngrijire în sectorul public.
- c) **Colaborarea cu firme farmaceutice:** Un medic implicat în cercetări sau conferințe sponsorizate de o companie farmaceutică poate fi influențat să promoveze anumite produse, chiar dacă acestea nu sunt întotdeauna cele mai bune opțiuni pentru pacienți.

III. Incompatibilitățile în cadrul unui spital

3.1. Incompatibilitățile în partea administrativă

Funcționarii și personalul de conducere din administrația spitalului sunt adesea supuși unor reglementări stricte în ceea ce privește incompatibilitățile. Aceștia nu pot deține simultan funcții sau desfășura activități care ar putea influența negativ deciziile pe care le iau în cadrul spitalului.

Exemple detaliate:

- a) **Funcții multiple:** Un director financiar care supraveghează bugetul spitalului nu poate, în același timp, să fie responsabil pentru atribuirea contractelor de achiziție. Acest lucru ar putea crea tentația de a dirija fondurile către anumite contracte pentru a obține avantaje personale.
- b) **Deținerea unei afaceri:** Un angajat al spitalului care conduce o afacere privată ce furnizează produse spitalului este în situație de incompatibilitate. Aceasta ar putea duce la decizii părtinitoare și irosirea fondurilor spitalului.

- c) **Poziții publice și private:** Un director administrativ dintr-un spital public nu poate deține simultan o funcție de conducere într-o companie privată care colaborează cu spitalul, pentru a evita conflictele de interese în procesul de luare a deciziilor.

3.2. Incompatibilitățile în partea medicală

Medicii și personalul medical trebuie, de asemenea, să evite incompatibilitățile care pot afecta calitatea îngrijirii pacienților. Aceștia trebuie să se concentreze pe oferirea celor mai bune soluții medicale, fără a fi influențați de interese externe.

Exemple detaliate:

- a) **Activitate medicală în sectorul public și privat simultan:** Un medic care lucrează la un spital public și are propria clinică privată poate fi tentat să direcționeze pacienți de la spitalul public către clinica sa, afectând accesul echitabil la îngrijire.
- b) **Funcții administrative și clinice simultane:** Un medic care deține și o funcție de conducere administrativă în spital poate influența deciziile legate de buget, echipamente sau tratamente în funcție de interesele personale sau de grupul său profesional.
- c) **Cercetări sponsorizate:** Un medic care desfășoară cercetări sponsorizate de o companie farmaceutică trebuie să se asigure că rezultatele cercetării sunt prezentate obiectiv, fără a favoriza sponsorul, altfel apare un risc major de incompatibilitate.

IV. Măsuri pentru prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și incompatibilităților

Pentru a preveni și gestiona eficient conflictele de interese și incompatibilitățile, spitalele trebuie să implementeze măsuri clare și structurate. Aceste măsuri ajută la protejarea integrității instituționale și la menținerea încrederii pacienților și angajaților în sistemul medical.

4.1. Politici de transparență și declarare a intereselor

4.1.1. Declararea periodică a intereselor personale și financiare: Personalul medical și administrativ trebuie să declare orice interese financiare, familiale sau relaționale care ar putea influența activitatea profesională.

4.1.2. Politici de transparență în achiziții și angajări: Spitalele trebuie să adopte proceduri stricte și transparente în procesul de achiziții, recrutare și alocare a fondurilor, pentru a preveni favoritismele și conflictele de interese.

4.2. Formare continuă și educație în etică profesională

4.2.1. Programe de formare în etică: Organizarea periodică a cursurilor de etică și conformitate profesională pentru personalul medical și administrativ este esențială. Aceste cursuri ajută la identificarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate și la adoptarea celor mai bune practici de prevenire.

4.2.2. Campanii de conștientizare internă: Spitalul trebuie să desfășoare campanii interne pentru a educa personalul despre riscurile asociate conflictelor de interese și incompatibilităților, punând accent pe consecințele negative și modalitățile de prevenire.

4.3. Implementarea de proceduri de monitorizare și control

4.3.1. Crearea unor comisii de etică și conformitate: Spitalele pot înființa comisii independente de etică care să monitorizeze activitatea personalului și să investigheze eventualele cazuri de conflicte de interese sau incompatibilități.

4.3.2. Auditorii interni și rapoarte periodice: Auditorii interni pot evalua periodic procesele și procedurile spitalului, identificând riscurile și propunând soluții de îmbunătățire. Rapoartele periodice contribuie la transparență și la reducerea riscurilor.

4.3. Măsuri sancționatorii

4.4.1. Sancțiuni disciplinare: Orice încălcare a politicilor privind conflictele de interese și incompatibilitățile trebuie sancționată, conform regulamentului intern și legislației în vigoare.

4.4.2. Revizuirea contractelor: În cazul în care sunt identificate conflicte de interese în legătură cu contractele de achiziții sau colaborare externă, acestea trebuie revizuite sau anulate pentru a proteja interesele spitalului.

V. Spețe relevante din activitatea Agenției Naționale Anticorupție

Pentru a oferi o imagine clară și aplicată asupra modului în care conflictele de interese și incompatibilitățile au fost identificate și sancționate în sistemul de sănătate, mai ales în cadrul spitalelor, sunt prezentate mai jos câteva spețe relevante din activitatea Agenției Naționale de Integritate (ANI), bazate pe cazuri concrete. Aceste spețe au fost investigate de către ANI și au implicat cadre medicale și personal administrativ din spitale, fiind sancționate pentru încălcarea legislației privind conflictul de interese și incompatibilitățile.

5.1. Conflict de interese în procesul de achiziții publice la un spital public

Context: Un manager de spital public din România a fost acuzat de conflict de interese administrativ pentru că a semnat mai multe contracte de achiziții publice cu o firmă deținută de un membru al familiei sale (soțul). Aceste contracte vizau achiziționarea de echipamente medicale pentru spital, fără respectarea procedurilor de transparență și competiție corectă.

Încălcarea: Potrivit legislației în vigoare, managerul unui spital aflat în funcție nu poate să fie implicat în semnarea contractelor de achiziție cu firme deținute de rudele apropiate. Acest lucru constituie un **conflict de interese** clar, întrucât deciziile luate au fost influențate de interese personale.

Decizia ANI: Agenția Națională de Integritate a constatat existența unui conflict de interese și a sesizat instanțele de judecată. Managerul a fost sancționat, iar contractele au fost anulate. ANI a recomandat demiterea managerului din funcție.

5.2. Conflict de interese și atribuirea contractelor către firma personală

Context: Un director medical al unui spital a fost descoperit de ANI că a semnat contracte de furnizare de servicii medicale și produse cu o firmă pe care o deținea împreună cu membri ai familiei. Contractele au fost atribuite fără licitație publică, în mod direct, firmei respective, care oferea servicii de radiologie pentru spital.

Încălcarea: Această situație reprezintă un **conflict de interese** flagrant, deoarece persoana respectivă, în calitate sa de director medical, a influențat deciziile administrative și financiare în interes propriu. Atribuirea contractelor în mod preferențial a încălcat legislația privind conflictul de interese și achizițiile publice.

Decizia ANI: ANI a constatat existența unui conflict de interese penal și administrativ și a înaintat cazul către Parchetul competent. Persoana în cauză a fost sancționată, iar contractele au fost investigate și anulate.

5.3. Incompatibilitate – Funcții simultane în spital și afaceri private

Context: Un medic, care deținea și funcția de director al unui spital public, a fost descoperit că desfășura simultan activități medicale în cadrul unei clinici private pe care o administra personal. În această calitate, medicul a direcționat pacienții spitalului public către clinica sa privată, unde primeau servicii similare contra cost.

Încălcarea: În România, legislația specifică referitoare la incompatibilități interzice unui medic sau administrator dintr-o instituție publică să dețină simultan o funcție administrativă și să își exercite activitatea în mod activ într-o entitate privată care desfășoară activități similare. Această **incompatibilitate** a generat un conflict de interese deoarece a favorizat clinica privată în detrimentul spitalului public.

Decizia ANI: ANI a constatat că medicul se afla în stare de **incompatibilitate** și a dispus sancționarea acestuia, sesizând totodată autoritățile competente pentru măsuri suplimentare. Medicul a fost obligat să aleagă între funcțiile deținute și să înceteze una dintre ele.

5.4. Conflict de interese – Participarea la decizii privind promovarea unui membru al familiei

Context: Un director de resurse umane al unui spital a fost acuzat de ANI că a participat la luarea deciziei de promovare a unei rude de gradul I (fiică) în cadrul spitalului. Directorul a fost implicat activ în procesul de evaluare și selecție pentru poziția de medic specialist, deși trebuia să se abțină de la aceste decizii.

Încălcarea: Conform legislației, implicarea directă a unei persoane în procese decizionale care privesc rudele apropiate reprezintă un **conflict de interese** administrativ. Aceasta afectează echitatea procesului de selecție și creează suspiciuni privind obiectivitatea deciziilor luate.

Decizia ANI: Agenția a constatat conflictul de interese și a sancționat persoana responsabilă. De asemenea, s-a decis revocarea procesului de promovare și reevaluarea candidaturii în mod obiectiv.

5.5. Incompatibilitate – Funcții publice și private exercitate simultan

Context: Un director economic al unui spital public a fost investigat pentru că deținea simultan funcția de administrator al unei firme private care furniza echipamente medicale spitalului. Directorul economic a semnat contracte cu propria sa firmă, beneficiind astfel de fondurile publice alocate achizițiilor spitalului.

Încălcarea: Această situație reprezintă o **incompatibilitate** și un conflict de interese grav, deoarece persoana în cauză, deținând funcții simultane atât în sectorul public, cât și privat, a influențat în mod direct atribuirea contractelor și a beneficiat de pe urma deciziilor sale.

Decizia ANI: ANI a constatat starea de incompatibilitate și conflict de interese, solicitând demiterea directorului și anularea contractelor. Totodată, cazul a fost trimis către organele de cercetare penală pentru eventuale urmăriri penale.

VI. Concluzie

Gestionarea eficientă a **conflictelor de interese și incompatibilităților** este esențială pentru buna funcționare a unui spital. Adoptarea unei abordări preventive, prin implementarea unor politici clare, educație continuă și transparență în toate procesele, contribuie decisiv la protejarea integrității instituției. Aceste măsuri asigură menținerea încrederii pacienților și angajaților, creând totodată un mediu de lucru echitabil și profesional.

Spețele analizate evidențiază **complexitatea și gravitatea** acestor conflicte în cadrul spitalelor, subliniind importanța respectării legislației și a implementării unor măsuri eficiente de prevenire. **Rolul Agenției Naționale de Integritate (ANI)** în identificarea și sancționarea acestor cazuri este esențial pentru a asigura un sistem de sănătate **transparent și corect**.

Spitalele care investesc în **monitorizarea atentă și în sancționarea promptă** a abaterilor nu doar că previn riscurile asociate conflictelor de interese, dar contribuie și la consolidarea unui sistem de sănătate **responsabil și orientat spre pacienți**. Astfel, se promovează cele mai înalte standarde etice și profesionale în cadrul instituțiilor de sănătate.

VII. Dispoziții finale

Prevederile prezentului material informativ intră în vigoare la data aprobării de către conducerea instituției, prin act intern.

Avizat,
Coordonator Comisie interna pentru prevenirea și combaterea corupției