



ROMÂNIA
JUDEȚUL IAȘI - CONSILIUL JUDEȚEAN IAȘI
SPITALUL CLINIC DE PNEUMOTIZIOLOGIE IAȘI
Str. Dr. I.Cihac nr.30 ,Tel :0232/239.408,Fax:0232/270.918
www.pneumo-iasi.ro



romania2019.eu
Romanian Presidency of the Council of the European Union

CODUL DE CONDUITĂ

CUPRINS

Prezentul cod este structurat astfel:

- Cap. I - Misiune, viziune, valori asumate și responsabilități.
- Cap. II - Domeniul de aplicare și principii generale.
- Cap. III - Norme generale de conduită profesională a personalului contractual.
- Cap. IV - Norme specifice de conduită.
- Cap. V - Consilierea etică și monitorizarea.
- Cap. VI - Modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită.
- Cap. VII - Răspunderi și sancțiuni.
- Cap. VIII - Dispoziții finale.

-CAPITOLUL I

MISIUNE, VIZIUNE, VALORI ASUMATE SI RESPONSABILITĂȚI

I.A-Misiunea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI este o unitate sanitară de monospecialitate, ce furnizează servicii medicale pacienților din județul Iași și din alte județe ale Moldovei pentru probleme de diagnostic și de conduită terapeutică, cu complicații interdisciplinare.

Este o unitate sanitară cu personalitate juridică de utilitate publică, organizată în subordinea Consiliului Județean Iași și care furnizează servicii medicale pe baza Contractului încheiat cu Casa de Asigurări de Sănătate Iași .

Misiunea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI este îmbunătățirea sănătății comunității din arealul pe care-l deservește, prin asigurarea unui act medical de calitate, prin servicii medicale compatibile cu sistemele de sănătate din Uniunea Europeană și puse permanent în slujba cetățeanului.

I. B-Viziunea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI:

Viziunea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI urmărește crearea unui sector spitalicesc modern și performant, ușor accesibil, eficient, bine dotat, cu un personal motivat și bine pregătit, pus permanent în slujba cetățeanului, compatibil cu sistemele de sănătate din Uniunea Europeană.

I.C-Valorile asumate de către Spitalul de Pneumoftiziologie IAȘI:

Valorile asumate de către Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI sunt, fără caracter limitativ, următoarele:

- respectarea dreptului la îngrijiri medicale a fiecărui cetatean;
- garantarea calitatii si siguranței actului medical;
- asigurarea accesibilității la servicii;
- respectarea dreptului la libera alegere si a egalitatii de sanse;
- aprecierea competentelor profesionale si încurajarea dezvoltării lor.

I.D-Prioritățile Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI:

Prioritățile noastre sunt cel puțin:

- îmbunătățirea calității și siguranței actului medical;
- realizarea indicatorilor de performanță în concordanță cu cei ai statelor europene;
- accesibilitate la servicii medicale.

I.E-Responsabilitatea privind respectarea normelor de conduită profesională:

- a. Conducerea spitalului trebuie să respecte valorile și politicile unității și să coordoneze activitatea în conformitate cu acestea.
- b. Persoanele aflate în funcții de conducere trebuie să ofere un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile , politicile și standardele de etică să fie cunoscute și respectate.
- c. În cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, canalele de comunicare sunt deschise atât dinspre conducere către angajați, cât și dinspre angajați către conducere, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajați la toate nivelele ierarhice.
- d. Respectarea dispozițiilor prezentului cod este o condiție obligatorie pentru toți angajații spitalului, inclusiv personalul delegat/detașat.
- e. Conducerea va lua măsurile necesare în vederea respectării de către salariați a normelor de etică și integritate profesională și va trata în mod adecvat orice abatere de la aceste norme.

CAPITOLUL II

DOMENIUL DE APLICARE SI PRINCIPII GENERALE

Considerații generale

II.A- Ce este Codul de Conduită și cui se aplică?

1. Conducerea și salariații spitalului cunosc și susțin valorile acestuia, respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregularităților.

2. Codul de Conduită, denumit în continuare codul, stabilește principiile și normele de etică și conduită profesională la care aderă salariații unității, Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI dorind să dezvolte permanent și să mențină relații bazate pe încredere și respect reciproc cu toate părțile interesate de activitatea sa, respectiv instituții și autorități publice, angajați» pacienți, aparținători, colaboratori, furnizori, mass-media etc.

Normele de conduita profesionala prevazute de prezentul cod de conduita sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul spitalului, incadrat in baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificarile ulterioare.

3. Codul se supune Constituției României și are ca principală bază prevederile O.S.G.G nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, ale O.M.S. nr. 446/2017- privind aprobarea Standardelor, Procedurii și metodologiei de evaluare și acreditare a spitalelor.

4. Prevederile prezentului cod se completează cu prevederile legale în vigoare, dar și cu reglementările interne, după cum urmează, fără caracter limitativ:

- Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr. 2/2012 -Anexa nr.2-Codul de Deontologie al Colegiului Medicilor din România. -anexa nr. 1 la prezentul cod.

- Hotărârea Ordinului Asistenților Medicali Generalisti, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr.2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și asistentului medical din România - anexa nr. 2 la prezentul cod.

- O.M.F.P. nr. 923/2014-R- pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu.

- Legea nr.514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic/ Statutul profesiei(M.O. nr.684/2004) cu modificările Codul deontologic al consilierului juridic.

- Codul de Conduită în achiziții publice-publicat pe site-ul Agenției Naționale pentru Achiziții Publice;

- O.G. nr. 119/1999-R- privind auditul intern și controlul financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

- LG.nr.53/2003-R-Codul Muncii-cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.571/2004(în vigoare)-privind protecția personalului din autoritățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea republicată nr.202/2002(în vigoare)-privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- O.U.G. nr.96/2003(în vigoare)-privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Legea nr.544/2001(în vigoare)-privind liberul acces la informațiile de interes public;
- O.G. nr. 137/2000(în vigoare)-privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Regulamentul de Organizare și Funcționare;
- Regulamentul de Ordine Interioară aplicabil;
- Codul Controlului Intern Managerial valabil;
- Contractul Colectiv de Muncă aplicabil;
- legislație specifică domeniului sănătate și securitate în muncă;
- și orice alte prevederi legale incidente, aflate în vigoare.

5. În cadrul spitalului, se impune respectarea de către angajați a reglementărilor legale, precum și a celor stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioară, prezentul cod, Codul Controlului Intern Managerial, procedurile de lucru, instrucțiunile, dispozițiile și deciziile emise de conducerea spitalului referitoare la activitatea desfășurată.

6. Conducerea de la fiecare nivel decizional și toți salariații spitalului au o abordare pozitivă față de controlul intern managerial, a cărui funcționare o sprijină permanent.

7. Personalul de conducere și salariații din subordine trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța muncii pe care o desfășoară, deoarece indiferent de structura în care lucrează, fiecare angajat, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale spitalului și trebuie să își îndeplinească sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa de post, în mod corect, responsabil și eficient.

8. Codul se aplica fiecăruia dintre salariații spitalului, aceștia având obligația să își desfășoare activitatea profesională și în conformitate cu prevederile prezentului cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic, durata contractului individual de muncă și/sau orice alte aspecte relevante în derularea raportului juridic de muncă (ex. delegat/detașat în/din cadrul spitalului).

II.B - Domeniul de aplicare al Codului de Conduită al Spitalului de Pneumoftiziologie IAȘI:

1. Se aplică, în mod obligatoriu, la toate nivelele ierarhice, atât în ceea ce privește personalul de conducere, cât și în ceea ce privește personalul de execuție, astfel fiind adresat întregului personal existent, inclusiv personalului detașat sau delegat în/din cadrul spitalului.

2. Fiecare angajat al spitalului are ca sarcină de serviciu cunoașterea și însușirea conținutului prezentului cod și trebuie să acționeze ca atare, în spiritul și cu respectarea întocmai a prevederilor acestuia.

II.C - Scopul Codului de Conduită:

1. Prezentul cod stabilește o serie de reguli specifice, care întrunesc cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al Spitalului de Pneumoftiziologie Iași.

2. Etica reprezintă acele valori și principii care trebuie avute în vedere în luarea deciziilor și care au rol determinant în a acționa conform unor standarde înalte și cu integritate.

Astfel:

a. Scopul prezentului cod îl constituie promovarea unei conduite etice, care să conducă la îndeplinirea obiectivelor Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI.

b. Prezentul cod definește valorile, principiile și normele de conduită profesională, pe care angajații trebuie să le aplice în activitatea desfășurată, în concordanță cu valorile și obiectivele spitalului, stabilind ca valori fundamentale onestitatea, corectitudinea, respectul reciproc și grija față de valorile, prestigiul instituției și bunurile administrate.

c. Scopul și obiectivele, urmărite în elaborarea și implementarea prezentului cod, constau în reglementarea normelor de etica și conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI și al angajaților acestuia, precum și crearea unui climat de încredere și respect reciproc între salariați, precum și între conducere și salariați.

Orice încălcare a acestor reguli va afecta nu numai drepturile și așteptările beneficiarilor de servicii, dar se va răsfrânge negativ și asupra reputației și integrității unității.

3. Respectarea prevederilor acestui cod are o contribuție esențială în crearea și menținerea unei bune reputații pentru Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI.

II.D- Obiectivele prezentului cod sunt cel puțin:

- Reglementarea normelor de conduită necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului unității.
- Crearea unui climat de încredere și respect reciproc.

II.E -Elaborarea prezentului cod:

a. Codul de Conduită este elaborat și actualizat permanent de către Comisia de Monitorizare din cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, cu avizul Consiliului Etic.

b. La baza elaborării prezentului cod, s-au avut în vedere toate categoriile de personal, existente în cadrul spitalului, inclusiv profesiile care au coduri de conduită specifice, reglementate legislativ.

c. Normele prezentului cod constituie un punct de reper și un cadru general pentru conduita considerată corectă în exercitarea atribuțiilor de serviciu și se corelează, de drept, până la revizuirea expresă, cu prevederile legale specifice, aflate în vigoare, și/sau reglementările/dispozițiile/instrucțiunile interne.

II.F - Principii generale

Întregul personal al spitalului, fie de conducere sau execuție trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate personală și profesională și să fie conștienți și responsabili cu privire la importanța muncii pe care o desfășoară.

Fiecare angajat, prin munca sa, contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale unității și își îndeplinește sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa postului, în mod corect responsabil și eficient

a) Prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

b) Asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

c) Profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) Integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material în considerarea funcției pe care o deține sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

e) Integritatea colectivă - angajații trebuie să formeze un colectiv unitar, cu o conduită corectă și onestă.

f) Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații spitalului sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției și atribuțiilor.

g) Libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia angajații spitalului pot să își exprime și să își fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

h) Loialitate - angajații sunt devotați angajatorului și activității lor profesionale și acționează doar în scopul îndeplinirii de către spital a obiectivelor asumate, fie în nume propriu, având în vedere atribuțiile sale de serviciu, fie în numele unității, în limita mandatului acordat de către șeful ierarhic superior/conducerea acesteia.

i) Responsabilitate - angajații își respectă obligațiile de serviciu și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni/decizii/ hotărâri adoptate în decursul desfășurării activității profesionale.

j) Cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conforma a atribuțiilor de serviciu.

II.G -Principii profesionale:

a. Competență și integritate profesională - întregul personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI are obligația să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, în mod conștiincios, cu profesionalism și imparțialitate, atingând cele mai înalte standarde de performanță, aplicând cunoștințele, aptitudinile și experiența dobândită, doar în beneficiul realizării obiectivelor unității. Indiferent de structura în care își desfășoară activitatea, fiecare angajat, în parte, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale spitalului, îndeplinindu-și sarcinile din fișa postului, în mod corect, responsabil și eficient.

b. Confidențialitatea - întregul personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI are obligația să respecte confidențialitatea datelor, faptelor, documentelor și informațiilor cu care intră în contact în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

c. Prioritatea interesului unității - principiul conform căruia angajații au îndatorirea de a acorda prioritate interesului unității, în exercitarea sarcinilor de serviciu.

d. Asigurarea egalității de tratament, în derularea și exercitarea activităților de serviciu, principiul conform căruia se va aplica tuturor salariaților spitalului același tratament în situații identice sau similare.

e. Obiectivitate - angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI sunt imparțiali și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alte influențe nedorite care să intervină.

f. Respectul față de lege - întreg personalul spitalului își desfășoară activitatea profesională în spiritul și în litera prevederilor legale, aplicabile și aflate în vigoare și totodată, se impune respectarea de către angajați a reglementărilor interne, respectiv cele stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioară și Regulamentul de Organizare și Funcționare, prin instrucțiunile și procedurile interne, și, nu în ultimul rând, fără a avea caracter limitativ, prin dispozițiile și deciziile emise de către conducere referitoare la activitatea desfășurată, în cadrul spitalului.

II.H - Termeni

În intelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

1. personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

2. funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;

3. interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

4. interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

5. conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

6. informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;

7. informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

CAPITOLUL III

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALA

A PERSONALULUI CONTRACTUAL

III. A. Asigurarea unui serviciu public de calitate

Personalul contractual are obligatia de a asigura un serviciu public de calitate in beneficiul cetatenilor, prin participarea activa la luarea deciziilor si la transpunerea lor in practica, in scopul realizarii competentelor institutiei, in limitele atributiilor stabilite prin fisa postului.

În exercitarea funcției personalul contractual are obligatia de a avea un comportament profesionist, precum si de a asigura, in conditiile legii, transparenta administrativa, pentru a castiga si a mentine increderea publicului in integritatea, impartialitatea si eficacitatea autoritatilor si institutiilor publice.

III. B. Respectarea Constitutiei si a legilor

Angajatii contractuali au obligatia ca, prin actele si faptele lor, sa respecte Constitutia, legile tarii si sa actioneze pentru punerea in aplicare a dispozitiilor legale, in conformitate cu atributiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

Personalul contractual trebuie sa se conformeze dispozitiilor legale privind restrangerea exercitiului unor drepturi, datorata naturii functiilor detinute.

III. C.- Cadrul relatiilor în exercitarea funcției deținute pentru asigurarea unui serviciu public de calitate:

1. În relațiile interne din cadrul spitalului, precum și în cele externe cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, profesionalism, bunăcredință, corectitudine și amabilitate.

2. Spitalul se obligă să protejeze integritatea morală a salariaților, asigurându-se condițiile de lucru care să respecte demnitatea individului.

3. Salariații unității au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității celorlalți salariați din cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare sau orice acte/atitudini ce aduc atingere onoarei, reputației și demnității individului și/sau care au ca rezultat discriminări.
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri denigratoare.

III. D- Libertatea opiniilor:

1. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații spitalului au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor unității.

2. În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate și trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

III. E- Cadrul relatiilor în exercitarea atributiilor funcției:

1. Intre colegi trebuie să existe o cooperare și o susținere reciprocă, motivate de faptul că toți salariații spitalului sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune.

2. Colegii își datorează respect reciproc, drept la opinie, iar eventualele divergențe apărute între aceștia se soluționează fără afectarea relației de colegialitate, manifestându-se o atitudine

conciliantă, fără utilizarea cuvintelor, expresiilor și/sau a a gesturilor inadecvate jignitoare.

3. Atunci când există divergențe de opinii sau o disensiune între doi sau mai mulți salariați ai spitalului și pentru a nu se genera situații conflictuale este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate și verticalitate profesională, să se analizeze problemele apărute și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acestora în interesul unității.

4. În cazul în care salariații respectivi nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se pot adresa conducerii.

5. Constituie încălări ale principiului colegialității:

- a. Discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă;
- b. Folosirea violenței fizice și/sau psihice;
- c. Limbajul ofensator;
- d. Abuzul de autoritate, formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
- e. Promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele menționate mai sus de către persoanele care au funcții de conducere;
- f. Discreditarea injustă;
- g. Formularea comentariilor lipsite de moralitate la adresa pregătirii profesionale și/sau a tinutei morale;
- h. Utilizarea și dezvăluirea în activitatea prestată a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

III. F- Confidențialitatea informațiilor:

1. Angajații trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe persoane.

2. Se interzice folosirea de către angajații spitalului a informațiilor obținute în cursul activității lor în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii, ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale unității.

3. Încălcarea/nerespectarea de către salariați a confidențialității informațiilor /datelor cu care vin în contact în exercitarea sarcinilor de serviciu, se sancționează, conform legii, disciplinar, patrimonial sau penal, după caz.

4. Prevederile prezentului cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

III. G-Conflictul de interese:

a. Conflictul de interese reprezintă situația în care un angajat al unității are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului entității, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori pentru îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

b. Angajații trebuie să respecte politica privind conflictul de interese și anume:

1. trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera contradicții între interesele unității și propriile interese, respectând totodată, prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;

2. trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul spitalului;

3. trebuie să declare orice posibil sau presupus conflict de interese.

III. H - Loialitatea angajaților față de Spitalul de Pneumoftiziologie Iași:

1. Salariații unității au obligația de a apăra, în mod loial, prestigiul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, precum și de a se abține de la orice act ori faptă care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legitime ale acesteia.

2. Astfel, salariaților spitalului le este interzis:

- a. să exprime aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea unității, cu politicile și strategiile acesteia;
- b. să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitate de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c. să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d. să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură, împotriva statului ori a unității în care își desfășoară activitatea.

3. Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducătorului unității.

4. Prevederile prezentului cod de Conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a salariaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul salariatului de a face sesizări.

III. I - Asigurarea imparțialității și nediscriminării:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI respectă și garantează tratament egal și nediscriminatoriu în relația cu beneficiarii serviciilor oferite/ colaboratorii/furnizorii de produse/prestatorii de servicii și/sau lucrări, abordând o atitudine obiectivă în raport cu problemele de interes ale acestora.

Angajații au obligația să adopte un comportament profesionist, asigurând transparență totală, imparțialitate și eficacitate, derulând relații contractuale în mod onest și legal, aceste caracteristici fiind absolut necesare în menținerea încrederii colaboratorilor spitalului.

III. J - Conduita în cadrul relațiilor cu organizații, autorități și alte entități juridice:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, prin angajații săi, asigură relații funcționale cu diferite organizații, autorități centrale sau locale, precum și cu alte entități juridice, pe principii de corectitudine și transparență, care nu compromit independența și obiectivele economice ale unității și respectă valorile juridice și morale.

III. K - Relația cu organizațiile politice:

Angajaților nu le este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor în acest sens nu afectează performanța profesională, fiindu-le interzis să întreprindă acte de propagandă politică la locul de muncă.

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

1. să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
2. să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
3. să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
4. să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

III.L Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale/

III.M – Activitatea publică și relația cu social-media:

1. Angajații respectă reglementările legale în vigoare, sunt conștienți de responsabilitatea lor față de calitatea mediului înconjurător.
2. Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în

acest sens de conducerea unității, în condițiile legii.

3. Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.

4. Informațiile de interes public și care au caracter general se regăsesc postate și pe site-ul oficial al spitalului, respectiv „www.pneumo-iasi.ro”.

III.N- Conduita în cadrul relațiilor internaționale:

Salariații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI care reprezintă unitatea în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine corectă instituției pe care o reprezintă.

III. O - Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor:

Salariaților spitalului le este interzisă solicitarea ori acceptarea de cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale. În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

III. P- Utilizarea resurselor spitalului:

a. Salariații spitalului sunt obligați să asigure integritatea proprietății unității, inclusiv a subunităților acesteia, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

b. Salariații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând unității, numai în vederea desfășurării activităților pentru Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI.

c. Salariații au obligația de a respecta politicile de securitate pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT.

d. La încetarea contractului individual de muncă salariatul este obligat să restituie, pe baza notei de lichidare, bunurile încredințate pe inventar și, după caz, echipamentul de protecție, necompensat ca și durată de utilizare.

e. Salariații unității trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

III.R - Practici privind angajarea și angajații:

a) Spitalul de Pneumoftiziologie Iași respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare în orice fel.

b) Spitalul de Pneumoftiziologie Iași oferă tratament corect și egal față de toți angajații săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

c) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

d) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme.

e) Domeniul medical al informațiilor ce intră sub incidența secretului profesional nu este un domeniu public, datele care se acumulează fiind categorisite deontologic și juridic. Nu se concepe transparență în confidențialitatea medicală (cu excepția cazurilor în care legea o cere expres).

f) Confidențialitatea datelor personale este respectată, fiind interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați către persoane care nu au nevoie de aceste date pentru derularea activității

profesionale sau unor instituții care nu au abilitatea și autorizarea necesară, fără consimțământul acestora.

g) Salariații nu pot uza informațiile de serviciu în folos propriu, fiind obligate să păstreze confidențialitatea datelor pe care le dețin, în caz contrar fiind atrasă răspunderea disciplinară, în funcție de prejudiciul creat unității, prin divulgarea informațiilor respective.

h) Niciun salariat nu are dreptul de a folosi sau dezvălui nici în timpul activității, nici după încetarea acesteia, fapte sau date care, devenite publice, ar aduce prejudicii imaginii sau intereselor unității.

III.S- Prevenirea și raportarea fraudelor și a actelor de corupție. Semnalarea neregularităților:

Acțiunea de semnalare de către salariați a neregularităților trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale.

Personalul de conducere și salariații din subordine trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară.

Angajații spitalului nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile și strategiile existente sau prezentul cod.

III.T -Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituția publică, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

III.U- Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali sau funcționari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

III.V- Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

1. când a luat cunoștința, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

2. când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

3. când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

Prezentele interdicții se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

Angajatilor contractuali le este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau privata a statului ori a unitatilor administrativ-teritoriale, supuse operatiunilor de vanzare, concesiune sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

Prezentele se aplică in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

III. X- Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor angajatii contractuali au obligatia sa actioneze conform prevederilor legale si sa isi exercite capacitatea de apreciere in mod fundamentat si impartial.

Angajatii contractuali au obligatia de a nu promite luarea unei decizii de catre institutia publica, de catre alti angajati, precum si indeplinirea atributiilor in mod privilegiat.

III. Z - Folosirea abuziva a atributiilor functiei detinute

Personalul contractual are obligatia de a nu folosi atributiile functiei detinute in alte scopuri decat cele prevazute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obtinerea de foloase sau avantaje in interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Angajatii contractuali au obligatia de a nu interveni sau influenta vreo ancheta de orice natura, din cadrul institutiei sau din afara acesteia, in considerarea functiei pe care o detin.

Angajatii contractuali au obligatia de a nu impune altor angajati contractuali sau functionari publici sa se inscrie in organizatii sau asociatii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitandu-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

-CAPITOLUL IV-

- Norme specifice de conduită-

IV. A.- Norme de conduită morală și profesională ale angajaților:

a.1. Conducerea, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților, iar deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte cel puțin:

1. Valorificarea transparenței și probității în activitate;
2. Valorificarea competenței profesionale;
3. Inițiativa prin exemplu;
4. Conformitate cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
5. Respectarea confidențialității informațiilor;
6. Tratatul echitabil și respectarea salariaților;
7. Caracterul complet și exact al operațiunilor și documentațiilor;
8. Asigurarea unui serviciu de înaltă calitate în beneficiul pacientului/cetățeanului;
9. Modul profesional de abordare a informațiilor tehnice, economice și financiare;
10. Abordare pozitivă față de controlul intern managerial și controlul financiar, a căror funcționare o sprijină.

a.2. Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile etice, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, fiind liberi să comunice în ceea ce privește preocupările lor în materie de etică, totodată conducerea trebuind să asigure un mediu adecvat acestui tip de comunicare și să supravegheze activ comportamentul efectiv al salariaților din subordine în ceea ce privește standardul de etică și integritate.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea normelor de etică, angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI sunt obligați, fără a limita:

- să aibă un comportament bazat pe respect, cinste, corectitudine, bună-credință, demnitate și amabilitate;
- să adopte o atitudine profesionistă pentru rezolvarea eficientă a sarcinilor și atribuțiilor primite;
- să respecte Constituția și legile țării, alte reglementări legale aplicabile, codurile specifice de conduită, prevăzute de legislație, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Regulamentul de Ordine Interioară,
- să respecte și să aplice principiile prezentului Cod de Conduită Etică;
- să respecte dispozițiile și reglementările interne;
- să acționeze, în exercitarea sarcinilor de serviciu, în beneficiul pacientului/cetățeanului, cu apărarea prestigiului unității și a calității serviciilor oferite;
- să adopte un limbaj adecvat și decent;
- să manifeste respect și ajutor reciproc;
- să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cetățenii beneficiari ai serviciilor oferite cât și cu entitățile cu care unitatea și salariații

acesteia relaționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

- să aibă o ținută vestimentară decentă și adecvată locului de muncă;
- să promoveze în cadrul structurii din care fac parte, relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional;
- să evite situațiile de natură să determine apariția situațiilor susceptibile de conflict de interese;
- să nu exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia;
- să nu solicite/ să nu accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal sau familiei și care le pot influența imparțialitatea și integralitatea în ceea ce privește exercitarea sarcinilor de serviciu;
- să nu facă discriminări și/sau să nu acorde privilegii;
- să nu folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- să sesizeze conducătorului ierarhic cazurile în care li se cere să acționeze contrar prezentului Cod de Conduită sau dispozițiilor legale în vigoare;
- să sesizeze conducătorului ierarhic faptele ilicite de care au luat cunoștință în exercitarea funcției.

Normele reglementate de prezentul cod constituie doar un punct de reper și un cadru general pentru conduita considerată corectă în exercitarea atribuțiilor de serviciu, însă nu vor acoperi toate situațiile particulare ce vor interveni, acestea se vor interpreta și "trata" în funcție de situația concretă și în corelație cu prevederi ale actelor normative specifice și/sau reglementări interne

Prevederile codului se coroborează, cel puțin cu prevederile:

- ✓ Regulamentului de Ordine Interioară, Regulamentul de Organizare și Funcționare,
- ✓ Codul Controlului Intern Managerial, Contractul Colectiv de Muncă,
- ✓ Legea nr.53/2003-R-Codul Muncii, cu modificările și completările în vigoare,
- ✓ Legea nr.571/2004 (forma în vigoare),
- ✓ Legea republicată nr.202/2002 (forma în vigoare),
- ✓ O.U.G. nr.96/2003 (forma în vigoare),
- ✓ Legea nr.544/2001 (forma în vigoare),
- ✓ O.G nr. 137/2000 (forma în vigoare), codurile de conduită specifice și reglementate/legiferaute(forme în vigoare),
- ✓ fișa postului,
- ✓ legislația specifică domeniului sănătate și securitate în muncă,
- ✓ precum și orice alte prevederi legale și/sau reglementări interne incidente și valabile.

IV.B. Etica profesiei de medic:

1) întreaga activitate profesională a medicului este dedicată exclusiv apărării vieții, sănătății și integrității fizice și psihice a ființei umane.

2) Actul profesional și întreaga activitate profesională a medicului se vor exercita, respectiv desfășura fără niciun fel de discriminare, inclusiv în ceea ce privește starea de sănătate sau șansele de vindecare ale pacientului.

3) În toate situațiile actul profesional, în oricare formă sau modalitate s-ar desfășura, se va face cu respectarea strictă a demnității umane ca valoare fundamentală.

4) În toate deciziile cu caracter medical, medicul va trebui să se asigure că interesul și binele ființei umane prevalează.

5) Medicul trebuie să depună toate diligențele și să se asigure că decizia profesională pe care o ia sau intervenția cu caracter medical respectă normele și obligațiile profesionale și regulile de conduită specifice cazului respectiv.

6) Cu excepția unor cazuri de urgență vitală, medicul acționează potrivit specialității, competențelor și practicii pe care le are.

7) Nicio intervenție în domeniul sănătății nu se poate efectua decât după ce persoana vizată sau altă persoană prevăzută de lege și-a dat consimțământul liber și în cunoștință de cauză.

8) Medicul va păstra secretul profesional și va acționa în acord cu dreptul legal al fiecărei persoane la respectul vieții sale private din punctul de vedere al informațiilor referitoare la sănătatea sa.

9) Medicul va gestiona informația medicală în baza deontologiei, ale legislației în vigoare sau în baza mandatului pacientului.

10) Derogările de la dreptul fiecărei persoane la respectul vieții sale private din punctul de vedere al informațiilor referitoare la sănătate sunt numai cele prevăzute în mod expres de lege.

11) Comportamentul profesional implică, fără a se limita la preocuparea constantă și permanentă a medicului pentru aflarea, pe orice cale, inclusiv prin intermediul formelor de educație medicală continuă, a celor mai noi descoperiri, procedee și tehnici medicale asimilate și agreate de comunitatea medicală.

12) Sunt contrare principiilor fundamentale ale exercitării profesiei de medic, în special, următoarele acte:

a) practicarea eutanasiei și eugeniei;

b) cu excepția situațiilor prevăzute de lege sau de normele profesiei, refuzul acordării serviciilor medicale;

c) abandonarea unui pacient care necesită servicii de urgență sau se află în pericol fără asigurarea că acesta a fost preluat de o altă unitate medicală sau de un alt medic ori că beneficiază de condiții adecvate situației în care se află și stării sale de sănătate;

d) folosirea unor metode de diagnostic sau tratament nefundamentate științific sau neacceptate de comunitatea medicală, cu risc pentru pacient;

e) cu excepția urgențelor vitale, exercitarea profesiei medicale în condiții care ar putea compromite actul profesional sau ar putea afecta calitatea actului medical;

f) emiterea unui document medical de complezență sau pentru obținerea unui folos nelegal sau imoral;

g) emiterea unui document medical pentru care nu există competență profesională;

h) atragerea clientele profitând de funcția ocupată sau prin intermediul unor promisiuni oneroase și neconforme cu normele publicității activităților medicale;

i) folosirea, invocarea sau lăsarea impresiei deținerii unor titluri profesionale, specialități ori competențe profesionale neconforme cu realitatea;

j) încălcarea principiilor fundamentale ale exercitării profesiei de medic;

k) respingerea publică, cu excepția dezbaterilor din comunitatea medicală, a unor mijloace de diagnostic, tratament și profilaxie recunoscute de comunitatea științifică academică medicală, precum și recomandarea publică a unor tratamente nefundamentate științific.

13) Constituie o atingere gravă adusă caracterului independent al profesiei medicale următoarele acte:

a) cu excepția situațiilor prevăzute de lege și cu anunțarea prealabilă a organelor profesiei, asocierea sau colaborarea, sub orice formă și în orice modalitate, directă ori indirectă, dintre un medic și o persoană care produce sau distribuie medicamente;

b) reclama, în orice mod, la medicamente, suplimente alimentare, aparatură medicală sau alte produse de uz medical;

c) implicarea, direct sau indirect, în distribuția de medicamente, suplimente alimentare, dispozitive medicale, aparatură medicală sau de alte produse de uz medical;

d) încălcarea principiului transparenței în relația cu producătorii și distribuitorii de medicamente și produse medicale;

e) primirea unor donații sub formă de cadouri în bani sau în natură ori alte avantaje, a căror valoare le face să își piardă caracterul simbolic și care pot influența actul medical, de la una dintre entitățile prevăzute la lit. a) - c).

14) Cu excepția unor situații obiectiv excepționale și imposibil de înlăturat, orice decizie medicală se va baza în primul rând pe examinarea personală și nemediată a pacientului de către medicul respectiv.

15) În orice situație, angajamentul profesional al medicului nu poate depăși competența profesională, capacitatea tehnică ori baza materială afectată, inclusiv prin convenții sau colaborări ferme cu alte unități sanitare.

16) Dacă medicul nu are suficiente cunoștințe ori experiența necesară pentru a asigura o asistență medicală corespunzătoare, precum și în situația unei dotări tehnice și material neadecvate, acesta va solicita un consult adecvat situației sau va îndruma bolnavul către un astfel de consult la o altă unitate medicală.

17) Medicul care a răspuns unei solicitări cu caracter medical se va asigura că persoana respectivă a înțeles pe deplin prescripția, recomandarea sau orice altă cerință a medicului, precum și cu privire la faptul că pacientul este, după caz, preluat de o altă unitate medicală ori în supravegherea altui specialist în domeniu.

18) În situația în care pacientul a fost preluat sau îndrumat către un alt specialist, medicul va colabora cu acesta din urmă, punându-i la dispoziție orice fel de date sau informații cu caracter medical referitoare la persoana în cauză și informându-l cu privire la orice altă chestiune legată de starea de sănătate a acesteia.

19) Recomandările formulate de alți specialiști în scris, inclusiv sub forma scrisorii medicale, nu au caracter obligatoriu pentru medicul curant, acesta având libertate de decizie, conform propriilor competențe profesionale și situației particulare a pacientului.

20) În situația în care este necesar, medicul, cu consimțământul pacientului sau, după caz, al persoanei, respectiv al instituției abilitate, va solicita părerea unuia sau mai multor medici, cu care se poate consulta, pentru luarea celor mai adecvate măsuri în interesul pacientului.

21) În toate situațiile, medicul va respecta dreptul pacientului de a obține o a doua opinie medicală.

22) Medicul se va asigura că pacientul a înțeles natura și întinderea relației medic-pacient, că are o așteptare corectă cu privire la rezultatele actului medical și la serviciile medicale pe care acesta urmează să le primească.

23) Refuzul acordării asistenței medicale poate avea loc strict în condițiile legii sau dacă prin solicitarea formulată persoana în cauză îi cere medicului acte de natură a-i știrbi independența profesională, a-i afecta imaginea sau valorile morale ori solicitarea nu este conformă cu principiile fundamentale ale exercitării profesiei de medic, cu scopul și rolul social al profesiei medicale.

24) În toate cazurile, medicul îi va explica persoanei respective motivele care au stat la baza refuzului său, se va asigura că prin refuzul acordării serviciilor medicale viața sau sănătatea persoanei în cauză nu este pusă în pericol și, în măsura în care refuzul este bazat pe încălcarea convingerilor sale morale, va îndruma persoana în cauză spre un alt coleg sau o altă unitate medicală.

25) Medicul va elibera persoanelor îndreptățite numai documentele permise de lege și care atestă realitatea medicală, așa cum rezultă aceasta din datele și informațiile pe care medicul le deține în mod legal ori așa cum a rezultat ea în urma exercitării profesiei cu privire la persoana respectivă.

26) Medicul are obligația profesională și legală să se îngrijească de respectarea regulilor de igienă și de profilaxie. În acest scop, ori de câte ori are ocazia și este cazul, el va semnala persoanelor respective responsabilitatea ce le revine acestora față de ele însele, dar și față de comunitate și colectivitate.

27) Medicul are obligația morală de a aduce la cunoștință organelor competente orice situație de care află și care reprezintă un pericol pentru sănătatea publică.

28) În toate situațiile și împrejurările legate de exercitarea obligațiilor profesionale, medicii își vor acorda sprijin reciproc și vor acționa cu loialitate unul față de celălalt.

IV. C. Etica profesiei de asistent medical:

1) Profesia de asistent medical se exercită exclusiv în respect față de viața și de persoana umană.

2) În orice situație primează interesul pacientului și sănătatea publică.

3) În orice situație se respectă drepturile pacientului.

4) Ori de câte ori este cazul, colaborează cu toți factorii implicați în asigurarea stării de sănătate a pacientului.

5) Acordarea serviciilor medicale se face la cele mai înalte standarde de calitate posibile, pe baza unui nivel înalt de competențe, aptitudini practice și performanțe profesionale fără niciun fel de discriminare.

6) În exercitarea profesiei, asistenții medicali trebuie să dovedească loialitate și solidaritate unii față de alții în orice împrejurare, să își acorde colegial ajutor și asistență pentru realizarea îndatoririlor profesionale.

7) Asistenții medicali trebuie să se comporte cu cinste și demnitate profesională și să nu prejudicieze în niciun fel profesia sau să submineze încrederea pacientului.

8) Asistentul medical trebuie să evite, în exercitarea profesiei sale, atitudinile ce aduc atingere onoarei profesiei și să evite tot ceea ce este incompatibil cu demnitatea și moralitatea individuală și profesională.

9) Asistentul medical are obligația să manifeste o conduită ireproșabilă față de bolnav, respectând întotdeauna demnitatea acestuia.

10) În cazul unui pericol public, asistentul medical nu are dreptul să abandoneze bolnavii, cu excepția unui ordin formal al unei autorități competente, potrivit legii.

11) Asistenții medicali sunt răspunzători pentru fiecare dintre actele lor profesionale.

12) Încredințarea atribuțiilor proprii unor persoane lipsite de competență constituie greșeală deontologică.

13) Asistentul medical trebuie să comunice cu pacientul într-o manieră adecvată, folosind un limbaj respectuos, minimizând terminologia de specialitate pe înțelesul acestora.

14) Asistentul medical trebuie să evite orice modalitate de a cere recompense, altele decât formele legale de plată.

15) Asistentul medical, în exercitarea profesiei, nu poate face discriminări pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor

16) Asistentul medical va păstra o atitudine de strictă neutralitate și neamestec în problemele familiale(morale, materiale etc.) ale pacientului, exprimându-și părerea numai dacă intervenția este motivată de interesul sănătății pacientului, cu consimțământul prealabil al acestuia.

17) În baza spiritului de echipă, asistenții medicali își datorează sprijin reciproc.

18) Constituie încălcări ale regulilor etice:

a) jignirea și calomnierea profesională;

b) blamarea și defăimarea profesională;

c) orice alt act care poate aduce atingere demnității profesionale a asistentului medical.

19) Asistentul medical are obligația de a lua măsuri de acordare a primului ajutor.

20) Asistentul medical are obligația de a acorda asistență medicală și îngrijire necesare în limita competenței lor profesionale.

21) Asistentul medical este obligat să păstreze secretul profesional, însemnând tot ceea ce asistentul medical, în calitate sa de profesionist, a aflat direct sau indirect în legătură cu viața pacientului, a familiei, a aparținătorilor, precum și problemele de diagnostic, prognostic, tratament, circumstanțe în legătură cu boala și alte diverse fapte, inclusiv rezultatul autopsiei.

22) În caz de calamități naturale sau accidente în masă, asistenții medicali sunt obligați să răspundă la chemare, să își ofere de bunăvoie serviciile de îngrijire, imediat ce au luat cunoștință de eveniment.

23) În vederea creșterii gradului de pregătire profesională, asistenții medicali au obligația efectuării de cursuri și alte forme de educație medicală continuă, creditate de OAMGMAMR.

IV.D. Etica licitațiilor, achiziții concesiionări sau închirieri (principii generale-sursa Cod Conduită în achiziții publice):

1) Salariaților unității le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietatea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie IAȘI, supuse operațiunilor de vânzare, concesiionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

2) Personalul spitalului care exercită atribuții în domeniul achizițiilor și licitațiilor trebuie să respecte următoarele valori și reguli:

- a) loialitate, integritate și imparțialitate în relația cu partenerii;
- b) discreție, onestitate, protejarea informațiilor implicate;
- c) reglementările legale în vigoare, în special cele privind concurența și corupția;
- d) contractele încheiate, acordurile și angajamentele asumate.

3) Obținerea contractelor se va face numai prin procedee legale și cinstite, mita și alte procedee similare nu sunt acceptate și se pedepsesc potrivit legii.

IV.E. Etica persoanelor care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu (O.M.F.P. NR.923/2014-Republicare).

1. Controlul financiar preventiv are drept scop identificarea proiectelor de operațiuni, care nu respectă condițiile de legalitate și regularitate și/sau, după caz, de încadrare în limitele și destinația creditelor bugetare și de angajament și prin a căror efectuare s-ar prejudicia patrimoniul public și/sau fondurile publice.

2. Persoana desemnată să exercite control financiar preventiv propriu trebuie să cunoască și să aplice cu consecvență și fermitate prevederile legale în domeniu, asigurând legalitatea și regularitatea proiectelor de operațiuni ce fac obiectul vizei, precum și încadrarea acestora în limitele creditelor bugetare și/sau ale creditelor de angajament. În acest scop, aceasta are obligația să cunoască în permanență toate reglementările legale specifice domeniului în care își exercită atribuțiile de acordare a vizei de control financiar preventiv propriu.

3. Persoana desemnată să exercite controlul financiar preventiv propriu este independentă în luarea deciziilor și acesteia nu i se poate impune în niciun fel acordarea sau refuzul vizei de control financiar preventiv propriu. Pentru actele sale, întreprinse cu bună-credință, în exercitarea atribuțiilor sale și în limita acestora, cu respectarea prevederilor legale, persoana respectivă nu poate fi sancționată sau schimbată din această activitate.

4. În exercitarea activității de control financiar preventiv propriu și, mai ales, în luarea deciziei de a acorda sau respinge viza, persoana desemnată trebuie să verifice sistematic și temeinic proiectele de operațiuni, să nu cedeze unor prejudecăți, presiuni sau influențe ce i-ar putea afecta aprecierea corectă a acestora, să dea dovadă de imparțialitate, să aibă o atitudine neutră, lipsită de subiectivism.

5. Persoana desemnată cu exercitarea activității de control financiar preventiv propriu trebuie să fie de o probitate morală recunoscută, să aibă o conduită corectă, să dea dovadă de comportare profesională ireproșabilă, la nivelul celor mai înalte standarde.

6. Persoana desemnată să exercite activitate de control financiar preventiv propriu este obligată să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, după caz, în legătură cu conținutul proiectelor de operațiuni ce fac obiectul vizei, să nu divulge în niciun fel informațiile unei terțe persoane, cu excepția cazurilor în care este autorizată în mod expres de către cei în drept sau în situația în care furnizarea informației reprezintă o obligație legală sau profesională.

7. Persoanele desemnate cu exercitarea controlului financiar preventiv propriu trebuie să își îmbunătățească cunoștințele și practica profesională printr-o pregătire continuă.

IV.F. Etica consilierului juridic (principii generale- sursa Codul deontologic al consilierului juridic):

1. Respectarea și aplicarea principiilor deontologice constituie un deziderat și un scop, iar respectarea acestora se impune chiar și în afara exercitării activității profesionale, consilierul juridic fiind obligat să se abțină de la săvârșirea de fapte ilegale sau contrarii dispozițiilor statutare, de natură a aduce atingere principiilor fundamentale, ordinii publice, bunelor moravuri sau demnității profesionale.

2. Integritatea și autonomia profesională, respectarea legilor, probitatea, onoarea, vigilența, confidențialitatea, organizarea, eficacitatea și perseverența sunt ideile diriguitoare care guvernează activitatea consilierului juridic.

3. Îndeplinirea corectă și la timp util a atribuțiilor conferă substanță integrității profesionale, iar autonomia și independența profesională se manifestă prin asumarea unor responsabilități și acțiuni la momentul oportun și într-un context determinat.

4. Consilierul juridic are datoria să păstreze secretul datelor și informațiilor de care a luat cunoștință în virtutea exercitării profesiei, cu excepția unor dispoziții legale sau statutare contrare.

-CAPITOLUL V- CONSILIEREA ETICĂ SI MONITORIZAREA

1. În sfera organizațională, nu se poate discuta de eficacitate fără a lua în calcul elemente esențiale ca etica și integritatea la nivelul instituției, întrucât normele aplicabile, în această sferă, afectează implicit mecanismele de funcționare, relații și procedurile de lucru din interior, relațiile din mediul extern, calitatea serviciilor oferite, imaginea și prestigiul acesteia, iar în acest context, activitatea Consiliului Etic și consilierul de etică, de la nivelul spitalului, au o importanță deosebită.

a. **Consiliul Etic** își defășoară activitatea în baza actului normativ incident, având atribuții expres reglementate și completând exprimarea legiferată generic a uneia dintre responsabilitățile principale, respectiv aceea de a promova valorile etice medicale și organizaționale în rândul personalului medico-sanitar, auxiliar și administrativ, întreprinde în relația salariat-salariat, fără caracter limitativ și sub aspectul respectării și aplicării corecte a normelor etice, cel puțin următoarele acțiuni:

1. promovează valorile etice medicale și organizaționale în rândul personalului medico-sanitar, auxiliar și administrativ al spitalului;

2. identifică și analizează vulnerabilitățile etice și propune managerului adoptarea și implementarea măsurilor de prevenție a acestora la nivelul spitalului;

3. primește din partea managerului spitalului sesizările adresate direct Consiliului etic și alte sesizări transmise spitalului care conțin spețe ce cad în atribuțiile Consiliului;

4. analizează, cu scopul de a determina existența unui incident de etică sau a unei vulnerabilități etice, spețele ce privesc:

a) cazurile de încălcare a principiilor morale sau deontologice în relația pacient - cadru medico-sanitar și auxiliar din cadrul spitalului, prevăzute în legislația specifică;

b) încălcarea drepturilor pacienților de către personalul medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;

c) abuzuri săvârșite de către pacienți sau personalul medical asupra personalului medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;

d) nerespectarea demnității umane;

5. emite avize etice, ca urmare a analizei situațiilor definite de pct. 4;

6. sesizează organele abilitate ale statului ori de câte ori consideră că aspectele unei spețe pot face obiectul unei infracțiuni, dacă acestea nu au fost sesizate de reprezentanții spitalului sau de către petent;

7. sesizează Colegiul Medicilor ori de câte ori consideră că aspectele unei spețe pot face obiectul unei situații de malpraxis;

8. asigură informarea managerului și a Compartimentului de integritate din cadrul Ministerului Sănătății privind conținutul avizului etic. Managerul poartă răspunderea punerii în aplicare a soluțiilor stabilite de avizul etic;

9. întocmește conținutul comunicărilor adresate petenților, ca răspuns la sesizările acestora;

10. emite hotărâri cu caracter general ce vizează spitalul;

11. aprobă conținutul rapoartelor întocmite semestrial și anual de secretarul Consiliului etic;

12. analizează rezultatele implementării mecanismului de feedback al pacientului;

13. analizează și avizează regulamentul de ordine interioară al spitalului și face propuneri pentru îmbunătățirea acestuia;

14. analizează din punctul de vedere al vulnerabilităților etice și de integritate și al respectării drepturilor pacienților și oferă un aviz consultativ comisiei de etică din cadrul spitalului, pentru fiecare studiu clinic desfășurat în cadrul spitalului;

15. oferă, la cerere, consiliere de etică pacienților, aparținătorilor, personalului medico-sanitar și auxiliar.

Așadar, Consiliul Etic trebuie să monitorizeze în scopul de a afla măsura în care sunt respectate principiile și normele generale de conduită profesională de către salariați și să îi ajute pe aceștia să cunoască, să înțeleagă și să respecte mai bine aceste norme.

Conceptul de consiliere în ceea ce privește normele de conduită reprezintă acordarea sprijinului în vederea asigurării integrității și echilibrului instituțional.

Activitatea de monitorizare, desfășurată de către Consiliul Etic, ar trebui să se fundamenteze inclusiv și pe concluziile referitoare la cauzele nerespectării normelor de conduită, astfel cum acestea au fost identificate într-o împrejurare sau alta.

Este esențial pentru Consiliul Etic să ofere salariaților un cadru de încredere și disponibilitate de sprijin față de aceștia, iar realizarea unei relații de încredere care să stimuleze solicitarea de sprijin și consultanță pentru rezolvarea unor probleme cu dileme etice, va porni dintr-o atitudine proactiv-reactivă.

Principiile de lucru, considerate ca fiind esențiale pentru desfășurarea activității de consiliere și monitorizare în domeniu, desfășurată de Consiliul Etic, sunt cel puțin:

Confidențialitatea - Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete trebuie să rămână confidențiale, astfel că se vor proteja informațiile personale și situațiile concrete, excepție făcând necesitatea prevenirii unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii de fapte penale, împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte și/sau înlăturarea urmărilor prejudiciabile.

Nediscriminarea- Consiliul Etic va trata orice persoană cu același profesionalism, indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare, rasă, religie, sex, orientare sexuală, statut marital, abilități fizice/intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice caracteristică personală, condiție sau statut.

Respect - Consiliul Etic va manifesta respect și nu va încerca să își impună ideile și se va abține de la remarci inumane.

b. Consilierul de etică are următoarele atribuții:

- ✓ acordarea de consultanță și asistență personalului spitalului cu privire la respectarea normelor de conduită;
- ✓ monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită și ale codului de Conduită din cadrul spitalului;
- ✓ întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul spitalului.

Sesizarea

Conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iasi poate fi sesizată de orice persoana cu privire la:

1. încălcarea prevederilor prezentului cod de conduita de catre angajatii contractuali;
2. constrangerea sau amenintarea exercitata asupra angajatului contractual pentru a-l determina sa incalce dispozitiile legale in vigoare ori sa le aplice necorespunzator.

Sesizarea nu exclude atenționarea organului disciplinar competent, potrivit legii.

Angajatii contractuali nu pot fi sanctionati sau prejudiciati in nici un fel pentru sesizarea cu buna-credinta a organelor disciplinare competente, in conditiile legii.

Conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iasi va verifica actele si faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidentialitatii privind identitatea persoanei care a facut sesizarea.

Soluționarea sesizării

Rezultatele activitatii de centralizare a sesizarilor sau a petitiilor se consemneaza intr-un raport pe baza caruia Conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iasi va formula recomandari cu privire la modul de corectare a deficientelor constatate.

Recomandarile Conducerii Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie vor fi comunicate:

1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
2. angajatului contractual care face obiectul sesizarii.

-CAPITOLUL VI-
MODALITĂȚI DE PREVENIRE A ÎNCĂLCĂRII
NORMELOR DE CONDUITĂ

Este recunoscut rolul esențial pe care îl are Consiliul Etic și Consilierul de Etică în ceea ce privește îmbunătățirea activității și a climatului etic din cadrul spitalului, prin prevenirea încălcării normelor de conduită, acordând sprijin permanent, în acest sens, Managerului/ Comisiei de Monitorizare SCIM/ conducătorilor de loc de muncă/salariaților.

Astfel, Consiliul Etic trebuie să contribuie, activ și în mod permanent, la aplicarea măsurilor minime și necesare de prevenire a încălcării normelor de conduită, aplicabile la nivelul spitalului, alături de Conducerea unității.

Principalele modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită sunt:

- a) adoptarea unor măsuri manageriale adecvate;
- b) asigurarea de informare și consiliere;
- c) conștientizarea și responsabilizarea salariaților;
- d) menținerea unui climat de lucru profesionist;
- e) distribuirea echitabilă a sarcinilor și atribuțiilor;
- f) promovarea transparenței în luarea deciziilor, după caz, formularea de sesizări către conducere, care să cuprindă și propunerea demarării unor cercetări administrative/disciplinare, dacă în prealabil fapta a făcut obiectul dezbaterii Consiliului Etic și s-a concluzionat că gravitatea acelei fapte impune astfel de cercetări.

-CAPITOLUL VII- **RĂSPUNDERI SI SANCTIUNI**

1. Angajatorul dispune de prerogativa de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

2. Abaterea disciplinară reprezintă o faptă în legătura cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorului ierarhic.

3. Nerespectarea prevederilor Regulamentului Intern, orice acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile date de conducătorii ierarhici, precum și orice altă faptă prin care se încalcă disciplina muncii, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit prevederilor din Codul Muncii.

4. În materie disciplinară, angajatorul este partea lezată prin săvârșirea abaterii, tot el fiind cel care constată fapta, o cercetează, stabilește sancțiunea disciplinară și o aplică.

5. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară, cu respectarea procedurii legale, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de către salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită,
- gradul de vinovăție al salariatului,
- consecințele abaterii disciplinare săvârșite, iar în măsura în care sunt mai mulți vinovați, măsura în care fiecare dintre ei a contribuit la urmările acesteia,
- comportarea generală în serviciu a salariatului,
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

6. Astfel că, încălcarea dispozițiilor Codului de Conduită aplicabil, care se completează cu norme legale specifice de conduită, poate atrage răspunderea disciplinară a salariaților, cu respectarea procedurii reglementate.

7. Punctul de pornire în demararea unei proceduri disciplinare îl constituie, de regulă, sesizarea, dar angajatorul se poate sesiza și din oficiu, cu respectarea procedurii și a termenelor legale.

8. În materie de etică și conduită, atunci când se constată că fapta săvârșită de către salariat întrunește elementele unei abateri disciplinare, angajatorul poate dispune întrunirea unei comisii de disciplină, care are competența de a cerceta disciplinar fapta de încălcare a Codului de Conduită și/sau a normelor legale specifice de conduită etică, și de a propune aplicarea de sancțiuni disciplinare în condițiile legii.

9. Salariații unității nu pot fi sancționați sau prejudiciați, în niciun fel, pentru sesizarea cu bună-credință a conducerii, în condițiile legii, cu privire la eventualele încălcări ale normelor de etică și conduită.

10. În cazurile în care faptele săvârșite atrag răspunderea materială sau întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, se va acționa în consecință și în condițiile legii.

11. Cazurile de conduită inadecvată, precum și măsurile adoptate vor fi popularizate, în rândul angajaților, prin Consiliul Etic, cu respectarea principiului păstrării confidențialității asupra identității persoanelor implicate, tocmai în scopul preîntâmpinării producerii de fapte similare pe viitor.

-CAPITOLUL VIII-

DISPOZITII FINALE

1. Respectarea dispozițiilor prezentului cod este o condiție obligatorie pentru toți angajații spitalului, inclusiv personalul delegat sau detașat.

2. Prevederile prezentului cod se aduc la cunoștință salariaților prezenți, pe bază de semnătură, de către conducătorii locurilor de muncă, procedându-se, din partea conducătorilor locului de muncă, în același mod și pentru salariații care revin în activitate (ex.ca urmare a suspendării contractului individual de muncă) și pentru cei nou-angajați și orice modificare care intervine în conținutul prezentului cod va fi supusă aceleași proceduri de instruire.

3. Prezentul cod, astfel cum a fost revizuit, intră în vigoare de la data aprobării de către Managerul spitalului, ca urmare a adoptării de către Comisia de Monitorizare și poate fi revizuit/modificat/completat/actualizat/armonizat ori de câte ori se impune.

4. Dispozițiile prezentului cod se completează, de drept, cu prevederile aplicabile din actele normative incidente, aflate în vigoare, precum și cu reglementările/dispozițiile/instrucțiunile interne.

5. Asigurarea publicitatii

6. Pentru informarea cetățenilor se va asigura afisarea codului de conduita la sediul spitalului, într-un loc vizibil.

Întocmit,

Șef Birou Runos

Tiba Iuliana