



SPITALUL MUNICIPAL CAREI

Municipiul Carei

B-dul 25 Octombrie, nr.25, Jud.Satu Mare

Tel: 0261-706200; Fax: 0261-863105

e-mail: office@spitalcarei.ro



**APROBAT:
COMITET DIRECTOR**

**Manager,
Dragoș Ciprian**

**Director Medical,
Belbe Marius**

**Director Financiar Contabil,
Ciarnău Loredana**

**SPITALUL MUNICIPAL
CAREI**

Nr. 13512

Ziua 28 Luna 12 2021



**CODUL DE CONDUITA AL PERSONALULUI
DIN CADRUL SPITALULUI MUNICIPAL CAREI**

AVIZAT:

Presedinte Comisie Control Intern Managerial,

**Presedinte Consiliul Etic,
Szabo Renata**

VIZAT:

**Consilier Juridic,
Belbe Benjamin**

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

ART.1.

Introducere

Codul de conduită etică și profesională a personalului din *Spitalul Municipal Carei*, stabilește norme de conduită etică și profesională și formulează principiile care trebuie respectate în relația cu pacienții, aparținătorii, colegii, în vederea creșterii încrederii prestigiului instituției.

Codul de comportament etic al instituției este proiectat pentru a contribui la îmbunătățirea rezultatelor instituției prin respectarea drepturilor fiecărui pacient și derularea relațiilor cu pacienții și publicul într-un mod etic.

Pacienții au dreptul fundamental la atenția și grija cuvenită care să protejeze demnitatea personală și respectarea valorilor culturale psiho-sociale și spirituale ale acestora. Aceste valori influențează deseori percepțiile pacienților asupra afecțiunilor medicale și a tratamentelor. Înțelegerea și respectarea acestor valori constituie ghiduri pentru instituție în satisfacerea corespunzătoare a nevoilor pacienților.

Conducerea instituției conștientizează faptul că practicile de relaționare cu pacienții precum și conduita personalului instituției în furnizarea de servicii medicale către pacienți au un efect semnificativ asupra răspunsului fiecărui pacient la tratamentele medicale oferite.

ART.2.

Termeni

În înțelesul 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 Municipal Carei, în condițiile Legii nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările 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 instituție 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 interes** - 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.

ART.3.

Domeniul de aplicare

Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul Cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal Carei, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ART.4.

Obiective

Obiectivele prezentului Cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului medical, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al personalului contractual;
2. informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
3. crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal Carei .

ART.5.

Politica de etica

Instituția a integrat responsabilitățile sale etice în activitatea de zi cu zi. Astfel, misiunea noastră, viziunea și valorile sunt comunicate pe scara largă în cadrul instituției și reflectă cultura noastră etică.

ART.6.Misiunea:

Acordarea celor mai bune servicii medicale (eficiente, eficace și de calitate) astfel încât să se realizeze îmbunătățirea stării de sănătate a populației deservite.

Activitatea medicală a instituției va respecta principiile fundamentale ale serviciilor publice, adică:

- Eficienta utilizare a resurselor și eficacitatea furnizării serviciilor
- Fiabilitate a raportărilor interne și către exterior
- Conformitate cu legislația aplicabilă

ART.7. Viziunea:

1. Adaptarea serviciilor medicale la nevoile populației deservite
2. Creșterea calității serviciilor medicale
3. Scăderea ponderii serviciilor medicale realizate prin spitalizare continuă în favoarea celor ambulatorii și prin spitalizare de zi
4. Orientarea profilului serviciilor medicale către caracteristicile de morbiditate ale populației actuale și preconizate a se adresa unității sanitare.

Instituția urmărește să devină un partener de încredere atât pentru pacienții săi cât și pentru colaboratori - spitale, furnizori, comunitate, etc.

Această viziune se va realiza prin cooptarea de personal adecvat și crearea /păstrarea unei strânse colaborări cu instituțiile partenere pentru a atinge un raport optim de satisfacție al pacienților.

De asemenea, prin serviciile oferite, instituția își propune să câștige loialitatea comunității și să atingă performanța financiară necesară.

ART.8.

Valori fundamentale:

Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Spitalul Municipal Carei are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară. Personalul de conducere, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- a) valorificarea transparenței și probității în activitate;
- b) valorificarea competenței profesionale;
- c) inițiativa prin exemplu;
- d) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- e) respectarea confidențialității informațiilor;
- f) tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;

- g) relațiile loiale cu colaboratorii;
- h) caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- i) modul profesional de abordare a informațiilor financiare;

Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată. Personalul este liber să comunice preocupările în materie de etică.

Personalul de conducere al instituției trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare, are obligația să supravegheze comportamentul efectiv al angajaților referitor la standardul de etică și integritate și să trateze în mod adecvat orice abatere de la codul de conduită.

ART.9.

Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

1. prioritatea interesului public, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
2. 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;
3. profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competența, eficiența, corectitudine și conștiinciozitate;
4. imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
5. 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;
6. libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
7. cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună - credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
8. deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor

ART.10.

Acte normative care reglementează aspecte cu privire la conduita etică, conflictul de interese și incompatibilități.

- Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- Ordin 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Codul de deontologie medicală din 13.03. 2012 al Colegiului medicilor din România.
- H.G. 2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALA A PERSONALULUI CONTRA CTUAL

ART.11.

Asigurarea unui serviciu de sănătate de calitate

- (1) personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea în practică, în scopul realizării competențelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- (2) în exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

ART.12.

Respectarea Constituției și a legilor

- (1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- (2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

ART.13.

Loialitatea față de Instituția Sanitară

- (1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției sanitare în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- 2) Angajaților contractuali le este interzis:
 1. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 2. să facă aprecieri în legătura cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
 3. să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 4. să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori angajaților contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
 5. să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva Spitalului Municipal Carei în care își desfășoară activitatea.
- (3) Prevederile Alin. (2) pct. 1-4 se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru perioada de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.
- (4) Prevederile prezentului Cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

ART.14.

Libertatea opiniilor

- (1) în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- (2) în activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.
- (3) în exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

ART.15.

Activitatea publică

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul Spitalului Municipal Carei, în condițiile legii.
- (2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de manager.
- (3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul ca opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului Municipal Carei.

ART.16.

Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual angajații este interzis:

- (1) să afișeze în cadrul Spitalului Municipal Carei însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;
- (2) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- (3) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- (4) 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.

ART.17.

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.

ART.18.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

- (1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul unității precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali din cadrul Spitalului Municipal Carei sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
- (2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și ale persoanelor cu care intră în legătura în exercitarea funcției, prin:
 - a. întrebuintarea unor expresii jignitoare;
 - b. dezvăluirea aspectelor vieții private;
 - c. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
 - d. amenințări;
 - e. abuzuri;
 - f. hărțuire verbală ori fizică;
 - g. intimidare.
- (3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificativă pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:
 1. promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
 2. eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.
- (4) Personalul medical își va trata colegii așa cum își dorește el însuși să fie tratat. Blamarea și defăimarea colegilor din corpul medical, în prezența bolnavilor, a personalului sanitar, precum și orice expresie sau act capabil să compromită încrederea în medicul curant și autoritatea acestuia, constituie o încălcare a regulilor etice.

Personalul medical va cere părerea unui coleg sau va recomanda pacientului consultarea altor colegi în cazul când consideră că propriile abilitați și cunoștințe sunt insuficiente.

În cazul în care pacientul este consultat de un grup de specialiști, aceștia se vor retrage pentru a discuta cazul. După ce specialiștii vor ajunge la un consens, medicul curant va comunica bolnavului rezultatul consultului.

În cadrul consultului medical comun se va păstra atmosfera de stimă și respect reciproc și se va exclude orice manifestare de superioritate față de medicul curant. Cazul respectiv și observațiile critice nu se vor discuta în prezența bolnavului, sau a altor persoane străine, chiar dacă este vorba de personal medical ce se află în subordine.

Medicul care a fost invitat pentru consult, nu va examina ulterior pacientul din proprie inițiativă și rară aprobarea medicului curant, cu excepția cazurilor de urgență.

Dacă în urma consultului de către un grup de specialiști, avizul acestora diferă fundamental de cel al medicului curant, pacientul trebuie informat despre acest fapt.

ART.19.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Spitalului Municipal Carei pe care îl reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) 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.

ART.20.

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

ART.21.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) 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.

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către unitate, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art.22.

Informarea pacientului

(1) La internare sau pe parcursul furnizării serviciilor de sănătate, după caz, medicul curant are obligația să aducă la cunoștința pacientului faptul că are dreptul de a cere să nu fie informat în cazul în care informațiile medicale prezentate i-ar cauza suferință, precum și dreptul de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său.

(2) Acordul pacientului privind desemnarea rudelor sau prietenilor care pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament se exprimă în scris, prin completarea formularului prevăzut în norme.

(3) Personalul medical trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informații depline despre starea sănătății sale, a intervențiilor medicale propuse, a riscurilor potențiale ale fiecărei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra neefectuării tratamentului și nerespectării recomandărilor medicale, precum și cu privire la date despre diagnostic și prognostic.

ART.23.

Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) 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.

(3) 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 cu principiile prevăzute la art. 3.

ART.24

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali 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.

ART.25.

Utilizarea resurselor publice

(1) Personalul este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției publice, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției publice pentru realizarea acestora.

ART.26.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) 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 cunoștință, 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 cumpararea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) 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.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor 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.

(4) Prevederile alin. (1) si (3) se aplica in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

ART.27.

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

(1) Angajații contractuali și persoanele din funcții de conducere, au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), angajații contractuali și persoanele din funcții de conducere, trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, persoanele din funcții de conducere și angajații contractuali au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

(4) La numirea într-o funcție publică, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, persoanele din funcții de conducere și angajații contractuali sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/ 2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

ART.28.

Confidențialitatea și secretul profesional:

- Confidențialitatea este dreptul pacientului de a nu divulga informația referitoare la starea sănătății sale fizice și psihice, la aspectele intime ale vieții personale.
- Secretul profesional este obligația personalului medical de a nu divulga unor terțe persoane informația cunoscută în cadrul activității sale profesionale fără acordul pacientului, cu excepția situațiilor când aceasta este solicitată de către organele judiciare sau prezintă pericol pentru societate, pentru persoane aparte sau pentru însuși pacientul.
- Divulgarea informației private, în cazurile de excepție menționate, trebuie să se facă cu precauție, fără a aduce prejudicii morale pacientului, cu maxim respect pentru demnitatea acestuia.

ART.29.

Consimțământul/acordul informat al pacientului:

- Consimțământul este exprimat în condițiile legii.
- Consimțământul pacientului poate fi acceptat în formă verbală, cu prezența obligatorie a martorilor (rudele pacientului și personalul medical) sau în formă scrisă, unde vor fi indicate explicit denumirea și condițiile actului medical preconizat, riscurile posibile, fiind confirmat obligatoriu prin semnătura pacientului și a personalului medical.
- Consimțământul va fi considerat implicit în cazurile când pacientul se prezintă de sine statator pentru a beneficia de anumite servicii medicale (analize de laborator, control profilactic) sau când este solicitată o consultare medicală la domiciliu.
- Consimțământul va fi acceptat doar după informarea deplină a pacientului cu privire la diagnostic, alternativele terapeutice, riscurile și avantajele acestora.
- Consimțământul este valid doar dacă pacientul este lucid și are discernământ, fiind capabil să reproducă corect informația privind starea sănătății. Personalul medical trebuie să se asigure că decizia pacientului nu este luată într-un moment de afect sau de suprasolicitare psihică a acestuia, precum și în deplinaținea facultăților mintale. În cazurile menționate, în folosul pacientului, personalul medical poate apela la ajutorul rudelor sau persoanelor apropiate, care pot influența decizia persoanei bolnave sau au putere de decizie prin lege. În lipsa acestora, personalul medical va decide în conformitate cu datoria profesională, obiectivul primordial fiind viața și sănătatea pacientului.
- În situația pacienților minori sau a persoanelor fizice incapabile sau cu capacitate de exercițiu restrânsă sau limitată, consimțământul va fi exprimat de tutore sau alți reprezentanți.

- În cazul când personalul medical va stabili ca decizia reprezentantului legal nu este în interesul pacientului, se va apela la constituirea unei comisii de arbitraj de specialitate pentru a evalua cazul și a lua decizia, considerând drept un imperativ primar binele pacientului.
- În cazul când motivul incertitudinilor depășește competența profesională și are aspect social, juridic sau alt aspect non-medical, se recomandă consultarea comitetelor de etică existente, care se vor pronunța în acest sens prin emiterea recomandărilor respective.
- Informațiile se aduc la cunoștință pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaște limba română, informațiile i se aduc la cunoștință în limba maternă ori în limba pe care o cunoaște sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare. Maniera de prezentare a informației necesită o tentă de optimism, trebuie să inspire speranță și încredere, fără a omite importanța factorului psihic. Diagnosticul grav va fi adus la cunoștința pacientului cu prudență și tact, ținându-se cont de starea psihică a acestuia.
- Cu cât actul medical preconizat este mai complex și mai riscant, cu atât informarea pacientului cu privire la riscurile și alternativele posibile trebuie să fie mai amplă.
- Pacientul are dreptul de a decide dacă mai dorește să fie informat în cazul în care informațiile prezentate de către medic i-ar cauza suferință. Pacientul are dreptul de a cere în mod expres să nu fie informat și de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său.
- Personalul medical trebuie să respecte dreptul de decizie al pacientului, fără a-i impune convingerile personale și fără a exercita presiuni psihice asupra acestuia.
- Diagnosticul va fi comunicat familiei doar cu consimțământul pacientului.

CAPITOLUL III

MONITORIZAREA ,COORDONAREA SI CONTROLUL APLICARII NORMELOR DE CONDUITA PROFESIONALA PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

ART.30.

Sesizarea

- (1) Consiliul Local al Municipiului Carei, Direcția Sanitară Publică a Județului Satu Mare sau Ministerul Sănătății pot fi sesizate de orice persoană cu privire la:
 1. încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită de către angajații contractuali;
 2. constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.
- (2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.
- (3) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bunăcredință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.
- (4) Conducerea Spitalului Municipal Carei, Consiliul Local al Municipiului Carei, D.S.P. Satu Mare sau Ministerul Sănătății vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

ART.31.

Soluționarea sesizării

- (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Conducerea Spitalului Municipal Carei, Consiliul Local al Municipiului Carei, D.S.P. Satu Mare, Ministerul Sănătății sau A.N.I. vor formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările Conducerea Spitalului Municipal Carei, Consiliul Local al Municipiului Carei, D.S.P. Satu Mare sau Ministerul Sănătății vor fi comunicate:

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

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

ART.32.

Răspunderea

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduita atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduita și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduita profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

ART.33.

Exemple de conflicte de interese:

Soțul/soția unui funcționar din cadrul unei autorități contractante care este responsabil de monitorizarea unei proceduri de achiziții lucrează pentru unul dintre ofertanți.

O persoană deține acțiuni într-o societate. Societatea respectivă participă la o procedură de ofertare în care această persoană este numită membră a comisiei de evaluare.

Managerul unei autorități contractante a petrecut o săptămână de vacanță împreună cu directorul general al unei firme care a depus o ofertă în cadrul unei proceduri de ofertare lansate de autoritatea contractantă.

Un văr primar al managerului este medic șef de secție în cadrul aceluiași Spital.

ART.34.

Plan de măsuri de prevenire a conflictelor de interese și incompatibilităților

În achizițiile publice:

- instituirea unui mecanism de verificare ex ante, din perspectiva situațiilor care pot genera conflicte de interese în cadrul procedurilor inițiate prin sistemul electronic de achiziții publice, astfel încât acestea să fie înlăturate fără a fi afectate respectivele proceduri.

Pentru angajați, persoane cu funcții de conducere:

- Susținerea unor acțiuni de formare/informare a angajaților cu privire la regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților.
- Monitorizarea implementării unor măsuri de identificare timpurie a incidentelor de integritate (avere nejustificată, conflict de interese), (ex. Audit intern).
- Evaluarea gradului de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese, prin elaborarea și aplicarea unor chestionare de evaluare.
- Pentru prevenirea conflictelor de interese, persoanele din conducerea instituției, respectiv managerul, membrii comitetului director, șefii de secție, de laborator sau de serviciu au obligația de a depune o declarație de interese, precum și o declarație cu privire la

incompatibilitățile prezentate în paragraful anterior, în termen de 15 zile de la numirea în funcție, la Ministerul Sănătății Publice, conform prevederilor legale.

ART.35.

Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor, se va asigura afișarea Codului de conduita pe pagina web a Spitalului Municipal Carei.

ART.36.

Intrarea în vigoare

Prezentul cod a fost aprobat în ședința Comitetului Director al Spitalului Municipal Carei prin Procesul Verbal nr. 13561/28.12.2021 și intră în vigoare în data de 01.01.2022

Întocmit:
Consilier de Etică,
Baias Roxana

