

ANMCS

unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Cernavoda, str. Cihreșche Doja nr. 1A Județul Constanța, cod postal 905200; C U 14304754; Telefon fax Secretariat(0241) 236460 Telefon fax Secretariat(0241) 237812;
e-mail: spitalcervnavoda@yahoo.com ; www.spitalul-cernavoda.ro ; Operator de date Numar Registrul General 37840 ;
SR EN ISO 9001:2015 Certificat nr.: 16528 C (data / reviz / expira : 04.11.2019)

APROBAT,

Manager, Ec. *Sporoche-Marius*



CODUL DE CONDUITA ETICĂ AL PERSONALULUI DIN CADRUL SPITALULUI ORĂȘENESC CERNAVODA

Abrobat in Comitetul Director - Hotararea Nr.5/17.01.2022

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare Obiective si principii generale

Art. 1 Domeniul de aplicare

- (1) Codul de conduita al personalului contractual din cadrul Spitalului Orasenesc Cernavoda reglementeaza normele de conduita profesionala a întregului personal contractual si formuleaza principiile care trebuie respectate in relatia cu catatenii, partenerii, colegii, in vederea cresterii increderii in prestigiul spitalului.
- (2) 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.

Art. 2 Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduita urmaresc sa asigure cresterea calitatii întregii activităţi, o buna administrare in realizarea interesului public, precum si eliminarea birocratiei si a faptelor de coruptie, prin:

1. Reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale siprofesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului institutiei publice si alpersonalului;
2. Informarea publicului cu privire la conduita profesionala la care este indreptatit sa se astepte dinpartea personalului in exercitarea functiei;
3. Crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre persoanele care se adreseaza institutiei noastre si personalul contractual din cadrul Spitalului Orasenesc Cernavoda, pe de o parte, si intre aceste persoane si Autoritatea locala, pe de alta parte.

Art.3 Principii generale

Principiile care guverneaza conduita profesionala a personalului contractual sunt urmatoarele:

- 1.Prioritatea interesului public** - principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de aconsidera interesul public mai presus decat interesul personal, in exercitarea atributiilor functiei;
- 2.Asigurarea egalitatii de tratament a cetatenilor** - principiu conform caruia personalul are indatorireade a aplica acelasi regim in situatii identice sau similare;
- 3.Profesionalismul-** principiu conform caruia personalul are obligatia de a indeplini atributiile deserviciu cu responsabilitate, competenta, eficienta, corectitudine si constiinciozitate;



4. Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform caruia angajații 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 caruia personalului 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 caruia personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

7. Cinstea și corectitudinea - principiu conform caruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

Art.4 Termeni

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

1. Etică- reprezintă acele principii și valori de care tinem cont în luarea deciziilor. Ele ne ajută să decidem dacă acțiunile și comportamentele noastre sunt bune sau greșite. Regulile eticii ne ajută să acționăm conform unui standard înalte și cu integritate;

2. Valori etice- reprezintă valorile care fac parte din cultura fiecărei entități publice și constituie un cod nescris, pe baza caruia sunt evaluate comportamentele;

3. Personal contractual ori angajat contractual - persoana încadrată și numită într-o funcție în cadrul Spitalului, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

4. Funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;

5. 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 eficientei, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

6. Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmarit 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;

7. 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;

8. Informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, și care este stabilită astfel de către conducerea instituției, în baza prevederilor legale în vigoare, indiferent de suportul ei;



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

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual din cadrul Spitalului Orasenesc Cernavoda

Art.5 Asigurarea unui serviciu de calitate

Toate activitățile din cadrul Spitalului Orasenesc Cernavoda trebuie să fie prestate într-un mod profesional în conformitate cu prezentul Cod, cu procedurile interne ale spitalului și cu prevederile legale în vigoare.

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 lor în practică, în scopul realizării competențelor institutiei, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
2. În exercitarea funcției, personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența, pentru a castiga și a menține încrederea pacienților în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea serviciilor medicale oferite de Spitalul Orasenesc Cernavoda.
- 3 Activitatea medicală poate fi desfășurată doar dacă personalul încadrat în unitate are o pregătire practică suficientă în domeniu;
4. Dacă personalul medical consideră că nu are suficiente cunoștințe sau experiență pentru a asigura o asistentă corespunzătoare, el va solicita un consult cu alți specialiști, sau va îndrepta bolnavul la acestia.
5. Personalul medical poate folosi numai titlul la care are dreptul, conform pregătirii sale profesionale.
6. Din momentul în care a răspuns unei solicitări, personalul medical este automat angajat moral să asigure bolnavului îngrijiri medicale calificate, inclusiv prin îndreptarea pacientului la o unitate medicală sau la un specialist cu componente superioare.
7. Încrederea pacientului constituie reflectarea pozitiei morale privind relația sa cu medicul și este susținută de calitățile morale înalte, de abilitățile profesionale ale personalului medical, manifestându-se prin convingerea personală de a respecta recomandările și prescripțiile medicale. Încrederea pacientului reprezintă un indiciu al calității serviciului medical și este influențată direct de autoritatea profesională.
8. Personalul contractual trebuie să depună toate diligentele și să se asigure că orice intervenție cu caracter medical pe care o execută sau decizie profesională pe care o ia, respectă normele și obligațiile profesionale și regulile de conduită specific cazului respective.



9. Profesia medicala este incompatibila cu duritatea, apatia, ignoranta, indiferenta, aroganta, nerabdarea, care afecteaza si discrediteaza atat autoritatea unui membru in parte, cat si a colectivului profesional, al medicinii in ansamblu.
10. Fiecare membru al echipei medicale are obligatia morala de a sustine autoritatea profesionala prin respectarea unor categorii etice comune generale, precum cinstea, demnitatea, disciplina, bunavointa, politetea, respectul dezinteresat fata de oameni.
11. Personalul contractual se va comporta cu cinste si demnitate profesionala pentru a nu prejudicia in vreun fel profesia sau institutia unde isi desfasoara activitatea.
12. Comunicarea cu pacientul se face intr-o maniera adecvata, folosind un limbaj politicos si adaptat capacitatii de intelegere a acestuia.
13. Profesia medicala este incompatibila cu duritatea, ignoranta, aroganta, nerabdarea, care afecteaza si discrediteaza imaginea unui membru cat si a intregului colectiv profesional.
14. Avand in vedere specificul Spitalului Orasenesc Cernavoda, personalul contractual are datoria de a gestiona corespunzator, cu calm si rabdare, eventualele contradictii cu pacientii, evitand folosirea unui limbaj vulgar si lipsit de respect.

Art.6 Respectarea Constitutiei si a legilor

- a) Angajatii au obligatia ca, prin actele si faptele lor, sa respecte Constitutia si legile tarii si sa actioneze pentru punerea in aplicare a dispozitiilor legale, in conformitate cu atributiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- b) Personalul trebuie sa se conformeze dispozitiilor legale privind restrangerea exercitiului unor drepturi, datorata naturii functiilor detinute.
- c) personalul medical are obligatia morala sa aduca la cunostinta organelor competente orice situatie care ar putea prezenta pericol pentru sanatatea publica.

Art.7 Loialitatea fata de Spitalul Orasenesc Cernavoda

1. Personalul contractual are obligatia de a apara cu loialitate prestigiul institutiei sanitare in care isi desfasoara activitatea, precum si de a se abtine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
2. Angajatilor contractuali le este interzis:
 - a) Sa exprime in public aprecieri neconforme cu realitatea in legatura cu activitatea institutiei, cu politicile si strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - b) Sa faca aprecieri in legatura cu litigiile aflate in curs de solutionare si in care institutia are calitatea de parte, daca nu sunt abilitati in acest sens;
 - c) Sa dezvaluie informatii care nu au caracter public, in alte conditii decat cele prevazute de lege;
 - d) Sa dezvaluie informatiile la care au acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile institutiei ori ale unor angajati contractuali, precum si ale persoanelor fizice sau juridice;



- e) Sa acorde asistenta si consultanta persoanelor fizice sau juridice, in vederea promovarii de actiuni juridice ori de alta natura impotriva statului ori institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.
3. Prevederile alin. (2) pct. 1 - 4 se aplica si dupa incetarea raportului de munca, pentru o perioada de 2 ani, daca dispozitiile din legi speciale nu prevad alte termene.
4. Prevederile prezentului cod de conduita nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligatia legala apersonalului contractual de a furniza informatii de interes public celor interesati, in conditiile legii.

Art.8 Libertatea opiniilor

1. In indeplinirea atributiilor de serviciu angajatii au obligatia de a respecta demnitatea functiei detinute, coreland libertatea dialogului cu promovarea intereselor Spitalului.
2. In activitatea lor angajatii au obligatia de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lasa influentati de considerente personale.
3. In exprimarea opiniilor, personalul trebuie sa aiba o atitudine concilianta si sa evite generarea conflictelor datorate schimbului de pareri.
4. In situatia in care exista o divergenta de opinii, o disensiune intre doi sau mai multi salariati ai spitalului, pentru a nu degenera situatia, persoanele respective trebuie sa dea dovada de maturitate, sa discute deschis, sa analizeze problema, sa-i determine cauzele si sa gaseasca impreuna o modalitate de solutionare a acesteia.

Art.9 Activitatea publica

1. Relatiile cu mijloacele de informare in masa se asigura de catre persoanele desemnate in acest sens de managerul Spitalului, in conditiile legii.
2. Angajatii desemnati sa participe la activitati sau dezbateri publice, in calitate oficiala, trebuie sa respecte limitele mandatului de reprezentare incredintat de manager.
3. In cazul in care nu sunt desemnati in acest sens, angajatii pot participa la activitati sau dezbateri publice, avand obligatia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimata nu reprezinta punctul de vedere oficial al institutiei in cadrul careia isi desfasoara activitatea.

Art.10 Activitatea politica in exercitarea functiei detinute, personalului contractual ii este interzis:

- a) Sa participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) Sa furnizeze sprijin logistic candidatilor la functii de demnitate publica;
- c) Sa colaboreze, atat in cadrul relatiilor de serviciu, cat si in afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donatii ori sponsorizari partidelor politice;
- d) Sa afiseze in cadrul institutiei insemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatelor acestora;



Art.11 Folosirea imaginii proprii

In considerarea functiei pe care o detine, personalul contractual are obligatia de a nu permite utilizarea numelui sau, sau a imaginii proprii in actiuni publicitare pentru promovarea unei activitati comerciale, precum si scopuri electorale.

Art.12 Cadrul relatiilor in exercitarea atributiilor functiei

1. In relatiile cu personalul din cadrul institutiei precum si cu persoanele fizice sau juridice, toti angajatii sunt obligati sa aiba un comportament bazat pe respect, buna-credinta, corectitudine si amabilitate.

2. *Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

1. Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

2. Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

3. Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

4. Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

5. Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



6. Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

7. Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită."

8. Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se sancționează:

-disciplinar;

-contravențional;

-sau penal după caz.

8. Personalul trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată 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:

a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

c) personalul medical își va trata colegii 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.

d) în relația cu superiorii ierarhici, colegii de serviciu și subordonații, personalul contractual trebuie să manifeste disponibilitate în efectuarea atribuțiilor de serviciu, respect și corectitudine. Sunt interzise folosirea injuriilor, limbajului vulgar, amenințărilor, atitudinilor ofensatoare și discriminatorii.

e) în cazul în care pacientul este consultat de un grup de specialişti, aceştia se vor retrage pentru a discuta cazul. După ce specialiştii vor ajunge la un consens, medicul curant va comunica bolnavului rezultatul consultului.

f) 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.

g) medicul care a fost invitat pentru consult nu va examina elterior pacientul din proprie inițiativă și fără aprobarea medicului curant, cu excepția cazurilor de urgență.

h) 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. Medicul curant este liber să se retragă în cazul în care pareerea medicilor care au participat la consult prevalează în opinia pacientului sau a rudelor acestuia.



i) daca propunerea pentru consult medical vine din partea pacientului sau a rudelor acestuia, medicul curant este obligat sa organizeze consultul.

Art.13 Conduita in cadrul relatiilor internationale

1. Personalul care reprezinta institutia in cadrul unor organizatii internationale, institutii de invatamant, conferinte, seminarii si alte activitati cu caracter international are obligatia sa promoveze o imagine favorabila tarii si Spitalului.
2. In relatiile cu reprezentantii altor state, angajatii au obligatia de a nu exprima opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internationale.
3. In deplasările în afara țării, personalul este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazda.

Art.14 Informarea pacientului

1. Personalul medical trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informații deplină și inteligibile despre starea sanatații sale, etapele tratamentului, riscurile și rezultatele scontate.
2. In cazul in care sunt întocmite documente medicale, persoana la care se refera documentul emis, trebuie informată cu privire la continutul acestuia.
3. Maniera de prezentare a informației necesită o tenta de optimism, trebuie să inspire speranță și încredere, fără a omite importanța factorului psihic.
4. Personalul medical trebuie să respecte dreptul de decizie al pacientului, fără a-i impune convingerile personale și fără a exercita presiuni psihice asupra acestuia.
5. 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.
6. Diagnosticul grav va fi adus la cunoștința pacientului cu prudență și tact, ținându-se cont de starea psihică a acestuia.
7. Diagnosticul va fi comunicat familiei doar cu consimțământul pacientului. In cazul in care medicul, după o consultare comună cu colegii săi sau cu alți specialiști (la necesitate) consideră că dezvaluirea diagnosticului nefavorabil va afecta starea psihoactivă a pacientului, cu inducerea unor pericole pentru starea sanatații lui, se va omite comunicarea deplină a acestuia. Diagnosticul real nu se va divulga nici în cazul când pacientul declară din start că nu dorește să afle adevărul. In asemenea caz, pot fi informați unii membri ai familiei pacientului, conform indicațiilor acestuia.

Art.16 Consimțământul/ acordul informat al pacientului

1. Consimțământul este exprimat în condițiile legii drepturilor pacientilor;
2. Consimțământul pacientului poate fi acceptat în formă verbală, cu prezența obligatorie a martorilor (rudelor 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.



3. Consimtamentul va fi considerat implicit in cazurile cand pacientul se prezinta de sine statator pentru a beneficia de anumite servicii medicale (analize de laborator, control profilactic) sau cand este solicitata o consultare medicala la domiciliu.
4. Consimtamentul va fi acceptat doar dupa informarea deplina a pacientului cu privire la diagnostic, alternativele terapeutice, riscurile si avantajele acestora.
5. Consimtamentul este valid doar daca pacientul este lucid si are discernamant, fiind capabil sa reproduca corect informatia privind starea sanatatii sale. Personalul medical trebuie sa se asigure ca decizia pacientului nu este luata intr-un moment de afect sau de suprasolicitare psihica a acestuia, precum si in deplinatatea facultatilor mintale. In cazurile mentionate, in folosul pacientului, personalul medical poate apela la ajutorul rudelor sau persoanelor apropiate, care pot influenta decizia persoanei bolnave sau au puterea de decizie prin lege. In lipsa acestora, personalul medical va decide in conformitate cu datoria profesionala, obiectivul primordial fiind viata si sanatatea pacientului.
6. In situatia pacientilor minori sau a persoanelor fizice incapabile sau cu capacitate de exercitiu restransa sau limitata, consimtamentul va fi exprimat de tutore sau alti reprezentanti legali.
7. In cazul cand personalul medical va stabili ca decizia reprezentantului legal nu este in interesul pacientului, se va apela la constituirea unei comisii de arbitraj de specialitate pentru a evalua cazul si a lua decizia, considerand drept un imperative primar binele pacientului.
8. In cazul cand motivul incertitudinilor depaseste competenta profesionala si are aspect social, juridic sau alt aspect non-medical, se recomanda consultarea comitetelor de etica existente, care se vor pronunta in acest sens prin emiterea recomandarilor respective.

Art.17 Interdictia privind acceptarea cadourilor, serviciilor si avantajelor

Angajatii nu trebuie sa solicite ori sa accepte cadouri, servicii, favoruri, invitatii sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, parintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relatii de serviciu sau de natura politica, care le pot influenta impartialitatea in exercitarea functiilor detinute ori pot constitui o recompensa in raport cu aceste functii.

Art.18 Participarea la procesul de luare a deciziilor

1. In 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.
2. 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.

Art.19 Obiectivitate in evaluare



1. In exercitarea atributiilor specifice functiilor de conducere, angajatii au obligatia sa asigure egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.
2. Personalul de conducere are obligatia sa examineze si sa aplice cu obiectivitate criteriile de evaluarea competentei profesionale pentru personalul din subordine, atunci cand propune ori aproba avansari, promovari, numiri sau eliberari din functii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzand orice forma de favoritism ori discriminare.
- (3) Personalul contractual de conducere are obligatia de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea in functiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevazute la art.3.

Art.20 Folosirea abuziva a atributiilor functiei detinute

1. Personalul contractual are obligatia de a nu folosi atributiile functiei detinute in alte scopuri decat cele prevazute de lege.
2. Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, personalul nu poate urmari obtinerea de foloase sau avantaje in interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
3. Angajatii 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.
4. Angajatii au obligatia de a nu impune altor angajati 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.

Art.21 Utilizarea resurselor publice

1. Personalul contractual este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii publice si private a Spitalului Orasenesc Cernavoda, sa evite producerea oricarui prejudiciu, actionand in orice situatie ca un bun proprietar.
2. Personalul contractual are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand institutiei numai pentru desfasurarea activitatilor aferente functiei detinute.
3. Personalul trebuie sa propuna si sa asigure, potrivit atributiilor care ii revin, folosirea utila si eficienta a resurselor, in conformitate cu prevederile legale.
4. Personalului contractual care desfasoara activitati publicistice in interes personal sau activitati didactice ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica autoritatii sau a institutiei publice pentru realizarea acestora, fara aprobarea conducerii unitatii.

Art.22 Limitarea participarii la achizitii, concesiuni sau inchirieri



1. Orice angajat contractual poate achizitiona un bun aflat in proprietatea privata a statului sau a unitatilor administrative- teritoriale, supus vanzarii in conditiile legii, cu exceptia urmatoarelor cazuri:

a) Cand a luat cunostinta, in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza sa fie vandute;

b) cand a participat, in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea bunului respective;

c) cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la crae persoanele interesate de cumpararea bunului nu au avut succes.

2. Dispozitiile alin. (1) se aplica in mod corespunzator si in cazul concesiunii sau inchirierii unui bun aflat in proprietatea publica ori private a statului sau a unitatilor administrative- teritoriale.

3. Angajatilor contractuali le este interzis furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau private a statului ori a unitatilor administrative-teritoriale, supuse operatiunilor de vanzare, corespunzatoare sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

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

CAPITOLUL III

REGLEMENTARI SPECIFICE PERSONALULUI CARE DESFASOARA ACTIVITATEA DE CONTROL FINANCIAR PREVENTIV

Principiile care stau la baza activitatii de control financiar preventiv

Art.23 Exercitarea atributiilor de control financiar preventiv de catre persoanele desemnate se realizeaza pe baza urmatoarelor principii:

a) **Competenta profesionala.** Persoana desemnata sa exercite controlul financiar preventiv propriu trebuie sa cunoasca si sa aplice cu consecventa si fermitate prevederile legale in domeniu, asigurand legalitatea si regularitatea proiectelor de operatiuni ce fac obiectul vizei, precum si incadrarea acestora in limitele creditelor bugetare sau ale creditelor de angajament. In acest scop, aceasta are obligatia sa cunoasca in permanenta toate reglementarile legale specifice domeniului in care isi exercita atributiile de acordare a vizei de control financiar preventiv propriu.

b) **Independenta decizionala in conditiile separarii atributiilor.** Persoana desemnata sa exercite controlul financiar preventiv propriu este independenta in luarea deciziilor si acesteia nu i se poate impune in nici un fel acordarea sau refuzul vizei de control financiar preventiv propriu. Pentru actele sale intreprinse cu buna credinta, in exercitiul atributiilor sale si in limita acestora, cu respectarea prevederilor legale, persoana respectiva nu poate fi sanctionata sau schimbata din aceasta activitate. Conducerea entitatii publice in care se exercita activitatea de control financiar



preventiv propriu este obligata sa ia masurile necesare pentru separarea atributiilor de aprobare, efectuare si control al operatiunilor, astfel incat acestea sa fie incredintate unor persoane diferite.

c) **Obiectivitate.** In exercitarea activitatii de control financiar preventiv propriu si, mai ales, in luarea deciziei de a acorda sau respinge viza, persoana desemnata trebuie sa verifice sistematic si temeinic proiectele de operatiuni, sa nu cedeze unor prejudecati, presiuni sau influente ce i-ar putea afecta aprecierea corecta a acestora, sa dea dovada de imparțialitate, sa aiba o atitudine neutra, lipsita de subiectivism.

d) **Conduita morala.** Persoana desemnata cu exercitarea activitatii de control financiar preventiv propriu trebuie sa fie de o probitate morala recunoscuta, sa aiba o conduita corecta, sa de a dovada de comportare profesionala ireprosabila, la nivelul celor mai inalte standarde. Aceasta trebuie sa aiba o comportare demna de societate, sa-si desfasoare activitatea astfel incat sa aiba o buna reputatie.

e) **Confidentialitate.** Persoana desemnata sa exercite activitatea de control financiar preventiv propriu este obligata sa pastreze secretul de stat, secretul de serviciu, dupa caz, in legatura cu continutul proiectelor de operatiuni ce fac obiectul vizei, sa nu divulge in nici un fel informatiile unei terte persoane, cu exceptia cazurilor in care este autorizata in mod expres de catre cei in drept sau in situatia in care furnizarea informatiei reprezinta o obligatie legala sau profesionala.

f) **Incompatibilitate**

1. Nu pot fi desemnate sa exercite activitatea de control financiar preventiv propriu persoanele aflate in curs de urmarire penala, de judecata sau care au fost condamnate pentru fapte privitoare la abuz in serviciu, fals, uz de fals, inselaciune, dare sau luare de mita si alte infractiuni prin care au produs daune patrimoniului persoanelor fizice sau juridice.

2. daca in cazul urmaririi penale, al judecarii sau dupa condamnare a intervenit amnistia, persoana in cauza nu poate sa fie desemnata pentru exercitarea activitatii de control financiar preventiv propriu timp de doi ani de la data aplicarii amnistiei. Persoana careia i s-a suspendat conditionat executarea pedepsei nu poate sa exercite aceasta activitate in cursul termenului de incercare si pe parcursul a doi ani de la expirarea acestui termen.

CAPITOLUL IV

Coordonarea, monitorizarea si controlul aplicarii normelor de conduita profesionala pentru personalul contractual

Art.24 Sesizarea

1. Conducerea Spitalului poate fi sesizata de orice persoana cu privire la:
 - a) incalcarea prevederilor prezentului cod de conduita de catre angajatii contractuali;
 - b) constrangerea sau amenintarea exercitata asupra oricărui angajat pentru a-l determina sa incalcedispozitiile legale in vigoare ori sa le aplice necorespunzator.



2. Sesizarea prevazuta mai sus nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.
3. Angajatii Spitalului nu pot fi sanctionati sau prejudiciati in nici un fel pentru sesizarea cu buna credinta a organelor disciplinare competente, in conditiile legii.
4. Conducerea Spitalului Orasenesc Cernavoda, Directia de Sananate Publica Constanta, Ministerul Sanatatii, vor verifica actele si faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidentialitatii privind identitatea persoanei care a facut sesizarea.

Art.25 Solutionarea sesizarii

1. Rezultatele activitatii de centralizare a sesizarilor sau petitiilor se consemneaza intr-un raport pe baza caruia Conducerea Spitalului va formula recomandari cu privire la modul de corectare a deficientelor constatate.
2. Recomandarile Conducerii Spitalului Orasenesc Cernavoda, Directia de Sananate Publica Constanta, Ministerul Sanatatii, in functie de situatie, vor fi comunicate:
 - a) angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 - b) angajatului contractual care face obiectul sesizarii.

CAPITOLUL V

Dispozitii finale

Art.26 Raspunderea

Prezentul Cod de conduita este aprobat de Comitetul Director al Spitalului Orasenesc Cernavoda si de Presedintele Comisiei de monitorizare conform Ordinului Nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice si nu exclude si nici nu substituie documentele care stabilesc atributiile si responsabilitatea, drepturile si obligatiile personalului contractual al Spitalului Orasenesc Cernavoda.

1. Incalcarea dispozitiilor prezentului cod de conduita atrage raspunderea disciplinara a personalului Spitalului, in conditiile legii, a ROF si RI.
2. Organele cu atributii disciplinare au competenta de a cerceta incalcarea prevederilor prezentului cod de conduita si de a propune aplicarea sanctionilor disciplinare in conditiile Legii nr. 53/2003, cu modificarile și completările ulterioare.
3. In cazurile in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala competente, in conditiile legii.
4. Personalul Spitalului raspunde patrimonial, potrivit legii, in cazurile in care, prin faptele savarsite cu incalcarea normelor de conduita profesionala, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.27 Asigurarea publicitatii



Pentru informarea angajatilor se va asigura afisarea codului de conduita la sediul spitalului, intr-un loc vizibil precum si pe site-ul spitalului.

Art.28 intra in vigoare

Prezentul cod de conduita intra in vigoare de la data aprobarii lui de catre Comitetul Director al Spitalului Orasenesc Cernavoda.

Art.29 Enumerarea normelor de conduita si de integritate a personalului contractual nu este limitativ ci se completeaza de drept cu cele cuprinse in prevederile legale in vigoare.

Art.30 La nivelul Spitalului Orasenesc Cernavoda, responsabil de etica, in vederea asigurarii conditiilor necesare cunoasterii de catre angajati a reglementarilor care guverneaza comportamentul acestora, prevenirea si raportarea fraudelor si neregulilor, este Consiliul de Etica.

Art.31 Incalcarea normelor de conduita din prezentul Cod de conduita etica va fi sanctionat disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii si al Codului de etica. Actele ilegale si imorale nu sunt tolerate.

Art.32 Prezentul cod nu confera pretentii ilegale angajatilor, acesta este analizat periodic in vederea imbunatatirii continue a principiilor si valorilor fixate prin acest Cod de conduita etica.



