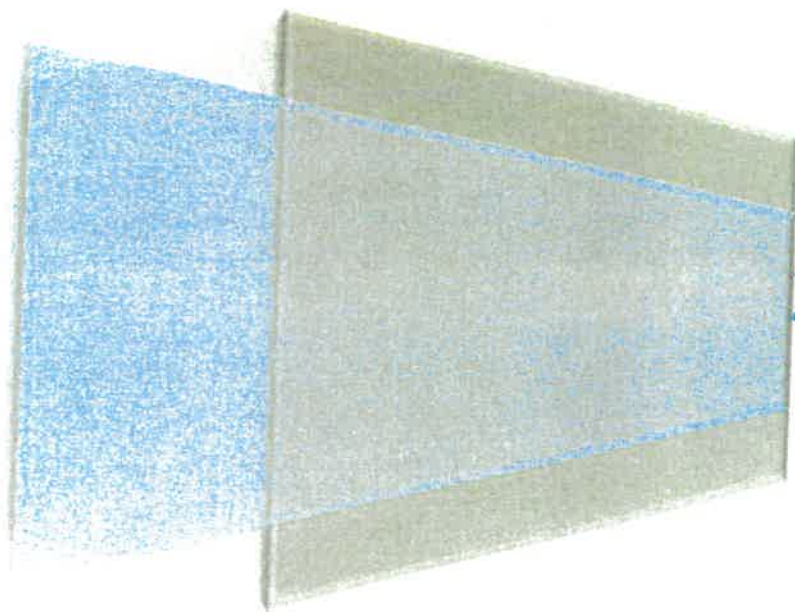


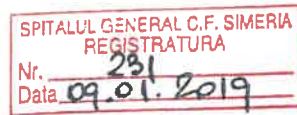
**SPITALUL GENERAL C.F. SIMERIA**

**CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI  
DE INTEGRITATE AL  
PERSONALULUI  
CONTRACTUAL DIN CADRUL  
SPITALULUI GENERAL C.F.  
SIMERIA**

**user**



**2019**



Aprobat în Ședința de Comitet Director Nr.4/15.01.2019



**MINISTERUL TRANSPORTURILOR, INFRASTRUCTURII ȘI COMUNICATIILOR**  
**SPITALUL GENERAL CF SIMERIA**

loc. SIMERIA, str. A. IANCU, nr. 26, jud. HUNEDOARA, ROMÂNIA  
 Tel. 0254/260681; Fax. 0254/260105 e-mail: [secretariat@spitalgeneralcfsimeria.ro](mailto:secretariat@spitalgeneralcfsimeria.ro)  
[www.spitalgeneralcfsimeria.ro](http://www.spitalgeneralcfsimeria.ro)  
 C.U.I.: 4375160

**CUPRINS**

<b>PREAMBUL: MISIUNEA , OBIECTIVELE ȘI VIZIUNEA SPITALULUI</b>	pag. 2
<b>Temeiul legal</b>	pag. 3 – 5
<b>CAPITOLUL I - Domeniul de aplicare și principia generale</b>	pag. 5 – 7
<b>CAPITOLUL II - Norme generale de conduită profesională a personalului contractual</b>	pag. 7 – 11
<b>CAPITOLUL III - Reglementări specifice personalului din cadrul Spitalului General C.F. Simeria</b>	pag. 11 – 13
<b>CAPITOLUL IV - Metode și instrumente pentru monitorizarea aplicării prevederilor Codului de conduită etică și de integritate</b>	pag. 13 - 14
<b>CAPITOLUL V - Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual</b>	pag. 14
<b>CAPITOLUL VI - Securitatea datelor cu caracter personal și confidențialitatea informațiilor</b>	pag. 14 - 15
<b>CAPITOLUL VII - Metodologia si stabilirea riscului si vulnerabilitatii la nivelul Spitalului General C.F. Simeria</b>	pag. 15 - 17
<b>CAPITOLUL VIII - Responsabilități</b>	pag. 17 - 18
<b>CAPITOLUL IX - Dispoziții finale</b>	pag. 18 - 19

## **PREAMBUL**

**Misiunea** Spitalului General C.F. Simeria este de a oferi servicii medicale de o înaltă calitate, de îmbunătăți starea sănătății populației din zona pe care o deservește, precum și de a se orienta permanent către necesitățile actuale ale pacienților și de a le furniza acestora servicii medicale integrate și aliniate la principiul îmbunătățirii continue.

Spitalul General Căi Ferate Simeria urmărește permanent creșterea calității actului medical prin realizarea unui sistem de sănătate modern și eficient, compatibil cu sistemele de sănătate din Uniunea Europei care să fie capabil să furnizeze servicii medicale la cea mai înaltă calitate, pus permanent în slujba cetățeanului, în scopul îmbunătățirii stării de sănătate a populației. În același context, Spitalul General C.F. Simeria are în vedere diversificarea și îmbunătățirea continuă a serviciilor medicale oferite populației, având în centrul preocupărilor sale grija pentru pacient și satisfacerea nevoilor și așteptărilor acestuia. Eficacitatea asistenței medicale se asigură prin parteneriatul format între personalul contractual, integrați și profesioniști bine instruiți, integrați în echipe terapeutice, pacienți și aparținătorii acestora. Informatizarea serviciilor medicale și a celor conexe actului terapeutic constituie elementul cheie al unui management performant, în timp real, al serviciilor oferite, precum și platforma pentru un management managerial intern performant.

**Viziunea** în domeniul calității este de a construi imaginea unei instituții medicale de prestigiu, de a dobândi și menține o bună reputație a Spitalului, prin calitate. Se urmărește îmbunătățirea calității actului medical, diversificarea serviciilor oferite populației, creșterea satisfacției pacienților, respectarea drepturilor pacienților, siguranța actului medical, a pacienților, precum și a angajaților. Calitatea serviciilor medicale oferite de Spitalul General C.F. Simeria trebuie să constituie un exemplu pentru unitățile medicale similare și o recomandare pentru pacienții noștri!

Principiile eticii sunt generale, indiferent de locul de muncă al personalului contractual din cadrul spitalului, de aceea, orice abdicare de la principiul universalității, în virtutea căruia orice om este privit ca demn de respect și de ajutorare prin însăși calitatea sa umană, este un regres etic. De asemenea, un regres etic este orice abdicare de la principiul în virtutea căruia omul este un "scop în sine".

O serie de abateri de la relațiile interumane ce trebuie să se manifeste între membrii corpului medical, între corpul medical și celelalte categorii de personal din cadrul Spitalului, între aceștia și beneficiarii serviciilor noastre, merită a fi enunțate și analizate tocmai pentru a stabili care sunt normele deontologice ce trebuie să ne conducă activitatea.

### **Obiectivele Spitalului General Căi Ferate Simeria sunt:**

- de a performa în furnizarea de servicii de calitate pacienților, într-o atmosferă prietenoasă și un ambient plăcut;
- de asigurare a unui înalt nivel de profesionalism și competență în furnizarea serviciilor medicale prin perfecționarea continuă a personalului implicat;
- de asigurare de condiții optime pentru desfășurarea unui act medical de calitate, atât de preventiv cât și de diagnostic și tratament;
- orientarea către pacient, prin identificarea nevoilor și așteptărilor acestuia punându-se accentul pe comunicarea continuă a etapelor terapeutice.

Valorile comune esențiale și principiile stabilite la nivel de unitate se axează pe:

- garantarea calității și siguranței actului medical conform cerințelor standardelor;
- garantarea confidențialității pacienților aflați în tratament și în dispensarizare;
- asigurarea accesibilității la serviciile oferite în fazele acute și de recuperare;
- asigurarea promptitudinii terapeutice și a diagnosticării rapide a afecțiunilor pacienților;
- reducerea riscurilor de apariție a complicațiilor;
- recuperarea terapeutică a cât mai mult din capacitatea de funcționare deținută anterior;
- respectarea dreptului la libera alegere și a egalității de șanse;
- aprecierea competențelor profesionale ale personalului și încurajarea dezvoltării prin cursuri perfecționare;
- transparența decizională;
- control managerial intern performant.

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 din administrația publică, prin:

1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Spitalului General C.F. Simeria și 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 General C.F. Simeria

Prezentul Cod nu are o formă perfectibilă, acesta poate fi îmbunătățit și dezvoltat, urmare sugestiilor, criticilor venite, atât din partea personalului contractual, cât și din partea pacienților beneficiari ai serviciilor medicale sau ale aparținătorilor care dezvoltă un interes pentru acest cod, și nu se dorește a se substitui activității autorității asociațiilor și organizațiilor profesionale, respectiv - Colegiul Medicilor din România, Colegiul Farmacistilor din România, Ordinul Biologilor, Chimistilor și Biochimistilor din România, Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, Colegiul Psihologilor din România, ș.a.,

Elaborarea prezentului cod are la bază, ca temelie legală, următoarea legislație în vigoare:

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu completările și modificările ulterioare.
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- OUG 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate - Republicare\*)
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției
- Ordin nr. 1470 din 20 octombrie 2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar
- Ordinul 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice emis de secretarul general al Guvernului (cu modificările și completările ulterioare).
- Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr. 3/2016 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din România, cu modificările și completările ulterioare ;
- Decizia Colegiului Farmaciștilor din România nr. 1/2005 privind adoptarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmacistului, cu modificări ulterioare;
- Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist
- O.U.G. nr. 144/ 2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea OAMGMAMR nr. 2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moasei și al asistentului medical din România;
- Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- H.G. nr. 788/2005 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr.213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu drept de liberă practică ;
- Codul Deontologic al Psihologului clinician, consilierului psihologic și psihoterapeutului din România;
- Legea nr. 514/2003 privind exercitarea profesiei de consilier juridic, cu modificările și completările ulterioare;
- Statutul profesiei de consilier juridic /2004;
- Codul deontologic al consilierului juridic;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, Monitorul Oficial, Partea I nr. 856 din 5 decembrie 2011, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinul MFP nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditoriului intern;
- Legea nr. 571/14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 1410/2016 privind aprobarea Normelor de aplicare a Legii drepturilor pacientului 46/2003 - publicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1009 din 15 decembrie 2016.
- Ordinul nr. 1502/2016 pentru aprobarea componenței și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice

## CAPITOLUL I

### DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

#### ART. 1 - Domeniul de aplicare

- Codul de conduită etică și de integritate a personalului contractual din cadrul Spitalului General C. Simeria, cuprinde un ansamblu de principia și reguli ce reglementează normele de etică și integritate profesională a personalului contractual și reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea la nivel de instituție
- Normele de etică și integritate profesională, prevăzute de prezentul cod, sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul spitalului, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul de muncă, cu modificările și completările ulterioare.
- Conducerea Spitalului sprijină și promovează, prin deciziile sale și prin puterea exemplului personalului, valorile etice, integritatea personală și profesională a salariaților.

#### ART. 2 - Termeni

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

- **Codul de conduită etică și de integritate** a personalului contractual din Spitalului General C.F. Simeria va fi numit în continuare „cod” sau „cod de conduită”.
- **personal contractual ori angajat contractual** – persoană numită într-o funcție în cadrul Spitalului General C.F. Simeria, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;
- **funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- **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;
- **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;
- **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;

- **informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
- **informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.
- **ancheta** - prima etapă a cercetărilor asupra faptei, care se declanșează după sesizare unei neregularități. Ancheta are rolul de a verifica dacă sesizarea are o bază reală sau nu;
- **cercetare disciplinară** - a doua etapă a cercetărilor asupra neregularităților sesizate;
- **confidențialitate** - păstrarea secretului asupra unor documente, raportări, contracte, etc. aflate în desfășurare sau recent finalizate, asupra persoanei acuzată de fraudă și asupra persoanei care face sesizare a neregularității constatate;
- **eroare** - greșeala neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței experiențe profesionale, neglijenței profesionale; depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o anunța șefului ierarhic direct și conducătorului Entității
- **evaluare** - aprecierea anuală a rezultatelor unui angajat;
- **falsificare** - denaturarea, contrafacerea sau omiterea cu bună știință a unor lucrări, raportări, contracte, a echipamentelor, proceselor sau rezultatelor;
- **integritate** - unitatea de măsură pentru încredere, competență și profesionalism;
- **norma legală** - prevedere din cadrul unui act normativ care reglementează desfășurarea activităților Entității
- **notificare** - comunicarea scrisă făcută unei persoane împotriva căreia urmează să se declanșeze procedura de anchetă sau de cercetare disciplinară;
- **avertizor de integritate** – este angajatul Entității care face, cu bună-credință, o sesizare cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a eticii profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- **avertizare în interes public** - sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, de către o persoană încadrată într-o instituție publică sau care funcționează din fonduri publice ori administrează bunuri sau resurse publice.

### **Art.3 - Valori și principii generale**

Valorile și Principiile care guvernează etica și integritatea personalului din cadrul instituției sunt următoarele:

A) **Valorile** în baza cărora ne desfășurăm activitatea sunt:

- **Respect - tratăm pe toată lumea:** pacienți, familie, colegi, cu demnitate.
- **Compașiune** - asigurăm cea mai bună îngrijire cu sensibilitate și empatie.
- **Integritate** - aderăm la cele mai înalte standarde de profesionalism, etică și responsabilitate personală, demni de încrederea pe care pacienții ne-o acordă.
- **Munca de echipă** - prețuim contribuția tuturor, îmbinând abilitățile și experiențele individuale.
- **Excelența** - oferim cel mai bun rezultat posibil și servicii de cea mai bună calitate, prin efortul fiecărui membru al echipei.
- **Tămăduire** - inspirăm speranță hrănim starea de bine a persoanei ca întreg, respectând nevoile fizice, emoționale și spirituale.

B) **Principiile** care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- **Prioritatea interesului public** - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- **Prioritatea interesului pacientului** – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul pacientului mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției deținute
- **Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor** - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- **Profesionalismul** - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate. Acordarea serviciilor se va face la cele mai înalte standarde de calitate, pe baza unui nivel înalt de competențe, aptitudini practice și performanțe profesionale fără nici un fel de discriminare
- **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;
- **Integritatea morală** - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- **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;
- **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.
- **Deschidere și transparență** – principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării pacienților, aparținătorilor, colegilor, colaboratorilor și a cetățenilor.
- **Exercitarea profesiilor din sistemul sanitar** se face exclusiv în respect față de viața și de viața umană, în orice situație primează interesul pacientului cu respectarea drepturilor acestuia și sănătatea publică, dovedind loialitate și solidaritate unii față de alții în orice împrejurare, să își acorde colegial sprijin și asistență pentru realizarea îndatoririlor profesionale, colaborând, ori de câte ori este cazul, cu toți factorii implicați în asigurarea stării de sănătate a pacientului și a îndeplinirii atribuțiilor specifice funcției deținute.

## CAPITOLUL II

### NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

#### ART. 4 - Asigurarea unui serviciu de sănătate de calitate

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu de sănătate de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor 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 Spitalului General C.F. Simeria.



**ART. 5 - 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. 6 - Loialitatea față de Spitalul General C.F. Simeria**

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Spitalul General C.F. Simeria, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestuia.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea, în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia, ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice.
- Să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau a Spitalului General C.F. Simeria

(3) Prevederile enunțate anterior se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă 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. 7 - Libertatea opiniilor**

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Spitalului General C.F. Simeria

(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. 8 - Activitatea publică**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul Spitalului General C.F. Simeria, în condițiile legii și a dispozițiilor/ordinelor organului ierarhic superior

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială,

trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul spitalului.

(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 că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului General C.F. Simeria

**ART. 9 - Activitatea politică în exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interz**

(1) să afișeze în cadrul Spitalului Spitalul General C.F. Simeria însemne ori obiecte inscripționate cu siglă sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

**ART. 10 - 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.11 - Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul Spitalului General C.F. Simeria, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali 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 Spitalului General C.F. Simeria, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- dezvăluirea aspectelor vieții private;
- formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor care intervin în activitate cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

- promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

**ART. 12 - 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. 13 – Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

- Personalul Spitalului General C.F. Simeria care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități de caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și a spitalului.
- În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații Spitalului General C.F. Simeria au obligația de a exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.
- În deplasările în afara țării, personalul Spitalului General C.F. Simeria este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

**ART. 14 - 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 spital, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

**ART. 15 - 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 avansuri, 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 în cadrul prezentului Cod.

**ART. 16 - 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 sau să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

**ART. 17 - Conflicte de interese, incompatibilități și interdicții după încheierea angajării (pantouflage)**

Personalul contractual are obligația să respecte prevederile legale, reglementările interne cu privire la situațiile de conflicte de interese, incompatibilități și interdicții după încheierea angajării în instituțiile publice (pantouflage) și să sesizeze persoanele responsabile de la nivelul instituției, dacă este cazul.

**ART. 18 - Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății Spitalului General C.F. Simeria evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Spitalului General C.F. Simeria numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Personalul contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice este interzis să folosească timpul de lucru în logistica autorității sau a spitalului pentru realizarea acestora.

**ART. 19 - Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

(1) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile aflate în administrarea spitalului, supuse operațiunilor de închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

**ART. 20 - Hărțuirea**

La nivelul Spitalului General C.F. Simeria este interzisă orice formă de hărțuire.

**CAPITOLUL III****REGLEMENTĂRI SPECIFICE PERSONALULUI DIN CADRUL SPITALULUI GENERAL C.F. SIMERIA****Art. 21 – Rolul Consilierului de etică**

(1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de etică și integritate, conducătorul Spitalului General C.F. Simeria va desemna un angajat, de regulă din cadrul Biroului Resurse Umane Salarizate pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de etică.

(2) Persoana prevăzută la alin. (1) exercită următoarele atribuții:

a) acordarea de consultanță și asistență personalului Spitalului General C.F. Simeria cu privire la respectarea normelor de etică.

b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod de etică și integritate în cadrul Spitalului General C.F. Simeria și actualizarea acestuia

c) organizează sesiuni de informare/formare în domeniul eticii

d) întocmirea de rapoarte semestriale privind respectarea normelor de etică

(3) Rapoartele vor fi aprobate de către conducătorul Spitalului General C.F. Simeria și se comunică personalului din cadrul spitalului și vor fi centralizate într-o bază de date necesară pentru:

a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de etică, inclusiv a constrângerilor sau amenințărilor exercitate asupra unui funcționar public pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;

b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de etică;

c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

### **Art.22 – Consiliul de Etică**

(1) Conducătorul Spitalului General C.F. Simeria aplică prevederile Ordinului Nr.1502/2016- pentru aprobarea componentei și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice prin desemnarea Consiliului Etic, care să fie activ atunci când sunt semnalate cazuri de încălcare a prevederilor prezentului Cod. Cazurile semnalate se analizează în cadrul unei anchete în funcție de rezultatele căreia se poate continua cercetarea disciplinară.

(2) Consiliul etic are următoarele atribuții:

- a) promovează valorile etice medicale și organizatorice în rândul personalului medico-sanitar, auxiliar și administrativ al spitalului;
  - b) identifică și analizează vulnerabilitățile etice și propune managerului adoptarea și implementarea măsurilor de prevenire a acestora la nivelul spitalului;
  - c) primește din partea managerului spitalului sesizările adresate direct Consiliului Etic și alte sesizări transmise spitalului care conțin spete ce cad în atribuțiile Consiliului;
  - d) analizează, cu scopul de a determina existența unui incident de etică sau a unei vulnerabilități etice, spetele ce privesc:
    - (i) cazurile de încălcare a principiilor morale sau deontologice în relația pacient - cadru medico-sanitar și auxiliar din cadrul spitalului, prevăzute în legislația specifică;
    - (ii) încălcarea drepturilor pacienților de către personalul medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;
    - (iii) abuzuri savarsite de către pacienți sau personalul medical asupra personalului medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;
    - (iv) nerespectarea demnității umane;
  - e) emite avize etice, ca urmare a analizei situațiilor definite de lit. d);
  - f) sesizează organele abilitate ale statului ori de câte ori consideră că aspectele unei spete pot face obiectul unei infracțiuni, dacă acestea nu au fost sesizate de reprezentanții spitalului sau de către petent;
  - g) sesizează Colegiul Medicilor ori de câte ori consideră că aspectele unei spete pot face obiectul unei situații de malpraxis;
  - h) 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;
  - i) întocmește conținutul comunicărilor adresate petenților, ca răspuns la sesizările acestora;
  - j) emite hotărâri cu caracter general ce vizează spitalul;
  - k) aprobă conținutul rapoartelor întocmite semestrial și anual de secretarul Consiliului Etic;
  - l) analizează rezultatele implementării mecanismului de feedback al pacientului;
  - m) analizează și avizează regulamentul de ordine interioară al spitalului și face propuneri pentru îmbunătățirea acestuia;
  - n) 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;
  - o) oferă, la cerere, consiliere de etică pacienților, aparținătorilor, personalului medico-sanitar și auxiliar.
- (2) Consiliul Etic poate solicita documente și informații în legătură cu cauza supusă analizei și poate invita

la sedintele sale persoane care pot sa contribuie la solutionarea spetei prezentate.

### **Art. 23 – Răspunderea personalului**

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de conduită etică și de integritate atrage răspunderea disciplinară a personalului, în condițiile legii.
- (2) Comisiile de disciplină au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită etică și integritate, și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii.
- (3) Personalul Spitalului General C.F. Simeria nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel per sesizarea cu bună-credință a Consiliului Etic, a Consilierului de etică, în condițiile legii, cu privire la cazul de încălcare a normelor de etică
- (4) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, de către conducătorul spitalului, la propunerea Consiliului Etic, și a Consilierului de etică, în condițiile legii.
- (5) Personalul Spitalului General C.F. Simeria răspunde potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de etică, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

## **CAPITOLUL IV**

### **METODE ȘI INSTRUMENTE PENTRU MONITORIZAREA APLICĂRII PREVEDERILOR CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE**

**Art.24** - Conducerea Spitalului General C.F. Simeria monitorizează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită, exercitând următoarele atribuții:

- a) urmărește aplicarea și respectarea, în cadrul Spitalului, a prevederilor prezentului cod;
- b) întreprinde măsurile ce se impun în urma analizelor privind respectarea prevederilor prezentului cod

Atunci când sunt semnalate cazuri de încălcare a prevederilor prezentului Cod acestea vor fi analizate în cadrul unei anchete în funcție de rezultatele căreia se poate continua cercetarea disciplinară.

1. **Ancheta** reprezintă prima etapă și are rolul de a constata faptele referitoare la încălcarea prevederilor Codului de etică și integritate. Anchetarea se declanșează în urma unei sesizări și se desfășoară procedural în conformitate cu prevederile legii în vigoare.
2. **Cercetarea disciplinară** se efectuează de către Comisia de cercetare disciplinară prealabilă și se efectuează și se desfășoară procedural în conformitate cu prevederile legii în vigoare.

### **Art. 25 - Înregistrarea sesizărilor**

Orice angajat al Spitalului General C.F. Simeria, poate apela consilierul de etică, pentru a sesiza abateri de la prevederile Codului de conduită etică și de integritate. Sesizarea se va consemna într-un Registru de sesizări/soluționări, care se păstrează de către consilierul de etică. În cazul în care în urma consilierii etice sesizarea nu a putut fi soluționată, se va aplica aplicarea procedurilor implementate la nivelul unității.

Fiecare angajat, având responsabilitatea respectării prezentului Cod, poate cere asistență consilierul de în vederea aplicării corecte a prevederilor acestuia, dacă în anumite situații există dubii. Consilierul de va trebui să analizeze și să prezinte situația conducătorului spitalului cu propuneri și comentarii, dacă cazul. Problema se va închide printr-o comunicare scrisă, transmisă angajatului.

## **CAPITOLUL V**

### **COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALA PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL**

#### **ART. 26 - Sesizarea**

(1) Conducerea Spitalului General C.F. Simeria, Ministerul Transporturilor , Ministerul Sănătății po sesizate de orice persoană cu privire la:

- încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
- 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 niciun fel pentru sesizarea cu bunăcredință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4) Conducerea Spitalului General C.F. Simeria, Ministerul Transporturilor , Ministerul Sănătății vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

#### **ART. 27 - Soluționarea sesizării**

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează întrun raport pe baza căruia Spitalului General C.F. Simeria, Ministerul Transporturilor , Ministerul Sănătății vor formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările Spitalului General C.F. Simeria, Ministerul Transporturilor , Ministerul Sănătății vor fi comunicate:

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

## **CAPITOLUL VI**

### **SECURITATEA DATELOR CU CARACTER PERSONAL ȘI CONFIDENȚIALITATEA INFORMAȚIILOR**

#### **ART.28 - Loialitate față de clienți și angajator**

a) Informațiile furnizate în legătură cu activitatea Spitalului General C.F. Simeria trebuie să fie corectă și fiabilă. Informațiile cu accesibilitate limitată primite în legătură cu examinarea cazurilor, petițiilor, cererile

trebuie să fie protejate și respectate și să nu fie utilizate pentru câștig personal. Nici un angajat nu poate, intermediul arhivelor, sistemelor informatice sau în alt mod, să caute informații despre clienți, persoane vi atunci când acest lucru nu este necesar scopul activității lui.

b) În cazurile în care în cadrul Spitalului General C.F. Simeria, sau persoanelor vizate clienților partenerilor săi se discută și dezbate informații cu accesibilitate limitată, angajații trebuie să prezint atitudine loială și de încredere față de părțile externe.

c) Respectarea de către personalul contractual implicat în proceduri de achiziții publice a reglementărilor privind interdicția după încheierea angajării (pantouflage).

#### **ART.29 - Obligația de a păstra confidențialitatea și discreția**

a) Angajații au obligația de a păstra confidențialitatea în ceea ce privește activitatea desfășurată la nivelurile competențelor profesionale în cadrul/sau despre Spitalului General C.F. Simeria către alte persoane, entități care le-au devenit cunoscute în contextul activității acestora. Această regulă se aplică și după ce angajatul cauză a demisionat de la locul de muncă.

b) Obligația de a păstra confidențialitatea informației nu se aplică doar în raport cu terții, ci și față de colegii care nu au nevoie de informația în cauză, în cadrul activității lor. Obligația de păstrare a secretului reprezintă un obstacol în calea utilizării informațiilor pentru o bună cooperare și un mediu profesionist ac în cadrul Spitalului General C.F. Simeria. Obligația de păstrare a secretului nu împiedică angajații semnalez neconformități și probleme în conformitate cu principiile enunțate privind notificarea și raportarea problemelor.

#### **ART.30 - Stocarea și salvarea informațiilor cu accesibilitate limitată**

a) Toți angajații trebuie să se asigure că informațiile confidențiale sau sensibile despre pacienți/clienți sau problemele interne ale Spitalului General C.F. Simeria sunt protejate prin stocare sigură și că informațiile scrise și stocate electronic sunt garantate în mod adecvat. Sunt responsabili să protejeze informațiile, arhivele și documentele care le gestionează, în conformitate cu Politica de securitate la prelucrarea datelor cu caracter personal.

b) Toate informațiile colectate, evaluările efectuate și recomandările făcute trebuie tratate cu cea mai mare atenție și discreție.

c) Datele cu caracter personal referitoare la pacienți, clienți, parteneri, angajați, consultanți sau alții trebuie prelucrate în conformitate cu asigurarea dreptului la viața privată și a datelor cu caracter personal, reglementate de cadrul juridic național și european, astfel încât să se acorde suficientă atenție integrității personale, confidențialității și calității datelor cu caracter personal.

## **CAPITOLUL VII**

### **METODOLOGIA SI STABILIREA RISCULUI SI VULNERABILITATII LA NIVELUL SPITALULUI GENERAL C.F. SIMERIA**

#### **ART.31 - Aplicare**

Realizarea metodologiei pentru managementul riscurilor și vulnerabilităților în cadrul componentelor organizatorice, domeniilor de activitate și a categoriilor de personal ale Spitalului General CF Simeria este determinată de nevoia creării unui mecanism unic și eficient pentru evaluarea riscurilor de corupție la nivel de spital.



**ART.32** - Procesul de evaluarea riscurilor de corupție la nivel de spital este supus unui activități de îmbunătățire continuă, putând fi repetat în condițiile introducerii unor criterii modificate sau suplimentare etapele sale fiind următoarele:

- (1) identificarea și descrierea riscurilor: identificarea și descrierea, ca fundament al evaluărilor ulterioare, a ceea ce se poate întâmpla din perspectiva corupției, inclusiv a pericolelor și consecințelor asociate;
- (2) evaluarea riscurilor: estimarea riscurilor și vulnerabilităților, în termeni de probabilitate și impact, aprecierea nivelului de expunere la risc și ierarhizarea riscurilor în vederea identificării priorității măsurilor de control;
- (3) determinarea (planificarea) măsurilor de control: identificarea posibilităților de prevenire/control și a efectului acestora asupra gravității consecințelor, dezvoltarea și implementarea unui plan de acțiune pentru prevenirea corupției;
- (4) comunicarea și raportarea: consultarea și comunicarea cu părțile responsabile/interesate, interne și externe, în fiecare etapă a procesului de management al riscurilor și vulnerabilităților;
- (5) monitorizarea și reevaluarea periodică: monitorizarea și revizuirea riscurilor și vulnerabilităților, evaluarea performanțelor sistemului de management al acestora și a modificărilor care îl pot afecta.

**ART.33 - Vulnerabilitatea** reprezintă o slăbiciune în sistemul procedurilor de planificare, desfășurare, asigurare logistică și control a activităților specifice care ar putea fi exploatată/speculată, traducându-se printr-o încălcare a legilor, ordinelor, regulamentelor, metodologiilor, procedurilor sau regulilor de desfășurare a activităților specifice.

Mediile, persoanele sau categoriile de activități care se înscriu în categoria menționată mai sus constituie **zonele vulnerabile** la corupție ale Spitalului. Unele dintre aceste puncte vulnerabile pot fi eliminate ori limitate, dar în multe cazuri nu există modalități concrete de a le înlocui ori limita, și atunci trebuie să ne orientăm atenția asupra supravegherii și gestionării acestora.

#### **ART.34 - Vulnerabilitati etice si riscuri**

- Propunerea pentru grefarea de organe în baza unor criterii non-medicale;
- Condiționarea financiară sau de altă natură a actului medical;
- Introducerea pe anumite linii de tratament sau programe la presiunea sau prin oferirea de foloase din partea unor terți care se ocupă cu promovarea sau producția de medicamente aparatură produse și servicii medicale;
- Acceptarea rezultatelor unor licitații pe segmentul de infrastructură, fără respectarea procedurilor și legislației în vigoare;
- Absența acordului pacientului /absența consimțământului; comunicarea, către pacient, de către personalul medical al Spitalului, la cererea acestuia sau din proprie inițiativă, de informații deplină și inteligibile despre starea sănătății sale, etapele tratamentului, riscurile și rezultatele scontate, pentru semnarea consimțământului în deplină cunoștință de cauză; maniera de prezentare a informației necesită o tentă de optimism, trebuie să inspire speranța și încredere, fără a omite importanța factorului psihic. Personalul medical trebuie să respecte dreptul la decizie al pacientului, fără a-i impune convingerile personale și fără a exercita presiuni psihice asupra 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. Diagnosticul grav va fi adus la cunoștința pacientului cu prudență și tact, ținându-se cont de starea psihică acestuia și dacă și-a exprimat acordul în acest sens. Diagnosticul va fi comunicat familiei/aparținătorilor doar cu acordul pacientului.

- Folosirea informațiilor cu caracter personal în alte scopuri decât cele prevăzute de lege; Toți pacienții beneficiază de protejarea intimității lor în orice moment și în toate situațiile, cu excepția situațiilor în care respectarea intimității ar pune în pericol viața pacienților. Informațiile confidențiale pot fi divulgate sau discutate doar atunci când este necesar să se asigure îngrijirea pacientului. Informațiile medicale pot fi divulgate numai atunci când pacienții autorizează acest fapt sau atunci când dezvăluirea acestor informații este cerută de lege și spitalul își asumă responsabilitatea pentru protejarea informațiilor referitoare la pacienți, atât personale cât și medicale și își recunoaște responsabilitatea legală etică în acest sens. Încălțările politicii de confidențialitate sunt motive pentru luarea măsurilor disciplinare, inclusiv concediere.
- Interzicerea sprijinului familiei/accesul limitat la informații pe perioada internării;
- Implicarea în viața privată a pacientului în absența cazurilor în care imixtiunea este permisă de lege;
- Obținerea de imagini sau capturi video ale pacientului în alte scopuri decât cele medicale și în afara situațiilor prevăzute de legislația aferentă;
- Înlăturarea pacienților în proiecte de cercetare sau trialuri, activitate cercetare fără acordul acestora sau prin condiționarea actului medical.

## CAPITOLUL VIII

### RESPONSABILITĂȚI

#### **Art.35 - Conducătorul Spitalului Spitalului Genera C.F. Simeria**

- se asigură că întregul personal al spitalului poate consulta conținutul Codului de conduită etică și de integritate;
- susține principiile încorporate în acest document prin exemplul personal;
- se asigură că încălcările normelor de etică, sesizate de către orice angajat sunt analizate cu promptitudine și obiectivitate și sunt urmate de măsurile preventive / corective adecvate;
- se asigură că angajatul care a făcut sesizarea este protejată împotriva acțiunilor angajatului despre care s-a făcut sesizarea;
- dispune constituirea Consiliului Etic și activarea acestuia ori de câte ori sunt semnalate cazuri de încălcare a prevederilor Codului de conduită etică și de integritate;
- analizează și aprobă propunerile rezultate din raportul Consiliului Etic și urmărește aplicarea concretă a acestora.

#### **Art. 36 - Angajații**

- iau la cunoștință prevederile Codului de conduită etică și de integritate
- acționează cu responsabilitate în îndeplinirea sarcinilor de serviciu și contribuie la prevenirea, respectiv eliminarea abaterilor de la prevederile prezentului Cod;

- aduc în atenția factorilor responsabili, conducere, Consiliul Etic, consilierului de etică orice manifestare de încălcare a prevederilor acestui Cod, de natură să afecteze imaginea personală, a structurii organizatorice din care fac parte, sau a Spitalului General C.F.Simeria

#### **Art. 37 - Consilier de etică**

- acordă consultanță și asistență angajaților spitalului în scopul unei cât mai depline conformări cu prevederile Codului de etică și integritate;
- aduce la cunoștința personalului spitalului prevederile prezentului Cod de conduit etică și de integritate;
- testează/instruiește personalul spitalului cu privire la însușirea prevederilor prezentului Cod;
- monitorizează aplicarea prezentului Cod și raportează, semestrial conducătorului cu privire la respectarea regulilor de etică și integritate de către angajații spitalului.
- organizează acțiuni de informare cu privire la aspectele de etică, integritate și modificări legislative în domeniul eticii și integrității
- păstrează documentațiile întocmite pentru activitatea desfășurată.

## **CAPITOLUL IX**

### **DISPOZIȚII FINALE**

#### **ART. 38 – Răspunderea**

- Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.
- Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.
- În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii spitalului.

#### **ART. 39 - Asigurarea publicității**

Pentru informarea pacienților, aparținătorilor, angajaților, colaboratorilor, cetățenilor se va asigura afișare codului de conduită la sediul Spitalului General C.F. Simeria, într-un loc vizibil și prin afisare pe site-ul Spitalului, pentru persoanele interesate din afara Spitalului.

**ART. 40 - Intrarea în vigoare**

Prezentul cod intră în vigoare la data aprobării lui și își va produce efectele odată cu luarea la cunoștință de către întreg personalul contractual din spital, precum și de noii angajații sau colaboratori. astfel:

- . Prin intermediul șefilor de secții/laboratoare/servicii/compartimente;
- . Prin intermediul Biroului Resurse Umane Salarizare, personalului nou angajat;
- . Prin afisare pe site-ul Spitalului, pentru persoanele interesate din afara Spitalului.

**ÎNTOCMIT,**

Consilier de etică  
Ec. Borșein Alina Corina

**AVIZAT**

Consiliul de Etică  
Președinte  
Dr. Furir Anca Maria



Sindicatul Liber din Spitalul General C.F. Simeri  
Președinte  
Popovici Adrian Nicolae

**APROBAT  
COMITET DIRECTOR**

MANAGER,  
Bereholschi Aurelian – Orlando



DIRECTOR MEDICAL,  
Dr. Costea Ciprian Ioan

DIRECTOR FINANCIAR – CONTABIL,  
Ec. Floroiu Adriana