



SPITALUL CLINIC DE URGENȚ,  
*"Prof. Dr. N. Olteanu"*  
IAȘI

# CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE A PERSONALULUI

Ed. :1 / Rev. 1



## CUPRINS

<b>PREAMBUL: MISIUNEA, OBIECTIVELE ȘI VIZIUNEA SPITALULUI, TEMEIUL LEGAL</b>	<b>pag. 2</b>
<b>CAPITOLUL I Domeniu de aplicare și termeni</b>	<b>pag. 4</b>
<b>CAPITOLUL II Norme generale de conduită profesională a personalului contractual</b>	<b>pag. 6</b>
<b>CAPITOLUL III Reglementări specifice personalului din cadrul spitalului</b>	<b>pag. 10</b>
<b>CAPITOLUL IV Metode și instrumente pentru monitorizarea aplicării prevederilor Codului de etică și integritate</b>	<b>pag. 11</b>
<b>CAPITOLUL V Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual</b>	<b>pag. 12</b>
<b>CAPITOLUL VI Valori și principii</b>	<b>pag. 13</b>
<b>CAPITOLUL VII Responsabilități</b>	<b>pag. 10</b>
<b>CAPITOLUL VIII Dispoziții finale</b>	<b>pag. 15</b>

## **PREAMBUL**

**Misiunea** Misiunea reflectă scopul **Spitalului Clinic de Urgență „Prof. Dr. Nicolae Oblu” Iași** și este aceea de a:

- Excela în furnizarea de servicii de calitate a pacienților, într-o atmosferă prietenoasă și un ambient plăcut;
- Implementarea de soluții concrete pentru asigurarea educării continue a personalului medical;
- Asigurarea de condiții optime pentru desfășurarea unui act medical de calitate, atât preventiv cât și de diagnostic și tratament;
- Orientarea către pacient, prin identificarea nevoilor și așteptărilor acestuia.

Spitalul Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicolae Oblu” Iași este o unitate sanitară publică a cărei faimă, datorată unei istorii de peste 30 de ani, este confirmată și îmbunătățită de performanțele actuale.

Spitalul asigură întreaga gamă de prestații aparținând specialităților: neurochirurgie, neurologie și oftalmologie, în sistem ambulator, internări de zi – pentru toate categoriile de morbidități specifice.

**Viziunea Spitalului Clinic de Urgență „Prof.dr. Nicolae Oblu” Iași** urmărește îmbunătățirea stării de sănătate a populației și realizarea unui sistem de sănătate modern și eficient, compatibil cu sistemele de sănătate din Uniunea Europeană, pus permanent în slujba cetățeanului. Spitalul va trebui să-și gândească viitorul nu numai la nivel de supraviețuire, ci și ca ofertant de servicii diversificate și de calitate pentru utilizatori din ce în ce mai diverși și cu noi așteptări.

**Obiective.** Obiectivele prezentului cod de conduită profesională 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 la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
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 Entității.

Elaborarea prezentului Cod de etică și deontologie profesională a personalului entității are la bază, ca temei legal, următoarea legislație în vigoare:

#### **Reglementări internaționale:**

- SR EN 15224:2017 – Servicii de sănătate. Aplicarea EN ISO 9001:2015 în îngrijirea sănătății;
- SR EN ISO 9001:2015 – „Sisteme de Management a Calității. Cerințe”
- SR EN ISO 9000:2015 – „Sisteme de Management al Calității. Principii fundamentale și vocabular.”

#### **Legislația primară**

- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, cu completările și modificările ulterioare.
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu completările și modificările ulterioare.
- Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- OUG 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată cu modificările și completările ulterioare. SR EN ISO 9000:2006 privind „Sistemele de Management al Calității. Principii esențiale și vocabular.”
- Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.
- 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.
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare.

- Legea drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003.

#### **Legislația secundară**

- 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.
- Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr.2/2012 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din România, cu completările și modificările ulterioare.
- 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 emis de secretarul general al Guvernului (cu modificările și completările ulterioare).
- Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entității publice

### **CAPITOLUL I Domeniu de aplicare și termeni**

#### **ART. 1 Domeniul de aplicare**

- (1) Codul de conduită a personalului contractual din cadrul entității, reglementează normele de etică și integritate profesională a personalului contractual.
- (2) Normele de etică și integritate profesională, prevăzute de prezentul cod, sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul spitalului, încadrat în baza prevederilor Legii nr.53/2002 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 2 Termeni**

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

- (1) **Personal contractual ori angajat contractual** – persoană numită într-o funcție în cadrul entității, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;
- (2) **Funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- (3) **Interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România are parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

- (4) **Interes personal** – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alți, de către personalul contractual, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- (5) **Conflict de interese** – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau 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 cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- (6) **Informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
- (7) **Informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- (8) **Anchetă** – prima etapă a cercetărilor asupra faptei, care se declanșează după sesizarea unei neregularități. Ancheta are rolul de a verifica dacă sesizarea are o bază reală sau nu;
- (9) **Cercetare disciplinară** – a doua etapă a cercetărilor asupra neregularităților sesizate;
- (10) **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 o sesizare a neregularității constante;
- (11) **Eroare** – greșeală intenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței experiențe profesionale, neglijenței profesionale, depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o anunța șefului ierarhic direct și conducătorului entității;
- (12) **Evaluare** – aprecierea anuală a rezultatelor unui angajat;
- (13) **Falsificare** – denaturarea contrafacerea sau omiterea cu bună știință a unor lucrări, raportări, contracte, a echipamentelor, proceselor sau rezultatelor;
- (14) **Integritate** – unitatea de măsură pentru încredere, competență și profesionalism;
- (15) **Norma legală** – prevedere din cadrul unui act normativ care reglementează desfășurarea activităților entității;
- (16) **Notificare** – comunicarea scrisă făcută unei persoane împotriva căreia urmează să se declanșeze procedura de anchetă sau de cercetare disciplinară;
- (17) **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 buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

- (18) **Avertizare de 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.

## **CAPITOLUL II Norme generale de conduită profesională a personalului contractual**

### **ART.3 Asigurarea unui serviciu de sănătate de calitate**

- (1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite în 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 integritate, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

### **ART. 4 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 exerciției unor drepturi, datorită naturii funcțiilor deținute.

### **ART. 5 Loialitatea față de Instituția Sanitară**

- (1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției sanitare în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- (2) Angajaților contractuali le este interzis:
- 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 normative sau individual;
  - Să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de 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 funcționari publici angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice.

(3) Prevederile alin. (2) pct. 1-4 se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legile 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.6 Libertatea opiniilor**

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea lor, angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(3) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### **ART. 7 Activitatea publică**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul entității, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de 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 punctual de vedere al entității.

#### **ART. 8 Activitatea politică în exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:**

(1) Să afișeze în cadrul entității însemne ori obiecte inscripționate cu siglă sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

#### **ART.9 Folosirea imaginii proprii**

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

#### **ART.10 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

- (1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției, 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 instituției, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
  - întrebuițarea 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 cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților 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 aspect privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

#### **ART.11 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 alte funcții.

#### **ART. 12 Parciparea la procesul de luare a deciziilor**

- (1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.
- (2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către spital, de către alți angajați, precum îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

#### **ART. 13 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 ale competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, ori acordarea de stimulente materiale sau morale, incluzând 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. 14 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 în 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 sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

#### **ART. 15 Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății spitalului, să 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 entității numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

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

#### **ART. 16 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

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.

**CAPITOLUL III Reglementări specifice personalului din cadrul Spitalului Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicolae Oblu” Iași**

**Secțiunea 1**

**Rolul codului de etică și integritate**

**ART. 17** (1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de etică și integritate, conducătorul Entității va desemna un angajat, de regulă din cadrul Serviciului RUNOS, pentru *consiliere de etică și monitorizarea respectării normelor de etică*.

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

a) acordarea de consultanță și asistență personalului Entității cu privire la respectarea normelor de etică;

b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod de etică și integritate în cadrul Entității;

c) întocmirea de rapoarte semestriale privind respectarea normelor de etică de către personalul din cadrul Spitalului Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicole Oblu” Iași.

(3) Atribuțiile prevăzute la alin. (2) se exercită în temeiul unei dispoziții emise de conducătorul spitalului, sau prin completarea fișei postului persoanei desemnate cu atribuțiile distinct de consiliere etică și monitorizare a respectării normelor de etică.

(4) Rapoarte prevăzute la alin. (2) lit. c), aprobate de către conducătorul Entității se comunică personalului din cadrul spitalului și se transmit semestrial, la termenele și în forma standard stabilite prin ordonanța de urgență 57/2019 privind Codul administrativ.

(5) Rapoartele Entității privind respectarea normelor de etică 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.

**Secțiunea a-2-a**

**Răspunderea personalului Spitalului Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicolae Oblu” Iași**

**ART. 18** (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de etică și integritate atrage răspunderea disciplinară a personalului, în condițiile legii.

(2) Comisiile de disciplină au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate, și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii.

(3) Personalul Entității nu poate fi sancționat sau prejudiciat în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a Comisiei de Etică, în condițiile legii, cu privire la cazurile 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 Comisiei de Etică, în condițiile legii.

(5) Personalul Entității 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. 19** Conducătorul Spitalului Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicolae Oblu” Iași decide crearea comisiei de Etică, formată din 3 persoane, care să fie activată 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.

**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 într-o perioadă de maxim 10 zile de la data luării la cunoștință a săvârșirii faptei. Pe durata cercetării trebuie să se asigure confidențialitatea asupra identității persoanei care a depus sesizarea.

Anchetarea se încheie cu un Raport al Comisiei de Etică, din care trebuie să rezulte dacă sesizarea are temei sau nu. În cazul în care este întemeiată, poate propune cercetarea disciplinară a angajatului respectiv.

Raportul se înaintează conducătorului spitalului, pe baza propunerilor făcute de Comisia de Etică; conducătorul spitalului va dispune întrunirea, în termen de 5 zile, a Comisiei de cercetare disciplinară.

În cazul sesizării nesustinite de probe, Comisia de Etică poate propune conducătorului Entității clasarea sesizării, fie reconcilierea părților.

**2. Cercetarea disciplinară** se efectuează de către Comisia de cercetare disciplinară prealabilă și se efectuează în termen de 10 zile de la data constituirii sale și nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Comisia de cercetare disciplinară prealabilă va întocmi un raport princare se va propune, dacă este cazul, sancționarea disciplinară a persoanei respective. Acest raport va conține în mod obligatoriu:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor legale care au fost încălcate de angajat;
- motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de angajat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea.

Urmare a aprobării raportului de către conducătorul spitalului se va emite decizia de sancționare, care se comunică angajatului de către structura responsabilă de gestionarea resurselor umane.

### **ART. 20 Înregistrarea sesizărilor**

Orice angajat al Entității poate apela consilierul de etică, pentru a sesiza abateri de la prevederile Codului de Etică și 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 art. 23 al prezentului Cod.

Fiecare angajat, având responsabilitatea respectării prezentului Cod, poate cere asistență consilierului de etică în vederea aplicării corecte a prevederilor acestuia, dacă în anumite situații există dubii.

Consilierul de etică va trebui să analizeze și să prezinte situația conducătorului spitalului cu propuneri și comentarii, dacă este cazul. Problema se va închide printr-o comunicare scrisă, transmisă angajatului.

## **CAPITOLUL V Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual**

### **ART. 21**

#### **Sesizarea**

(1) Conducerea Entității, Direcția Sanitară Publică sau Ministerul Sănătății pot fi 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 nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4) Conducerea Entității, Direcția de Sănătate Publică Iași sau Ministerul Sănătății vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

### **ART. 22**

#### **Soluționarea sesizării**

- (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Conducerea Entității, Direcția de Sănătate Publică Iași sau Ministerul Sănătății vor formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
- (2) Recomandările Conducerii Entității, Autorității de Sănătate Publică Iași sau Ministerului Sănătății vor fi comunicate:
  1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
  2. angajatului contractual care face obiectul sesizării.

## CAPITOLUL VI Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

### CAPITOLUL VI Valori și principii

**ART. 23** Principiile care guvernează etica și integritatea personalului din cadrul instituției sunt următoarele:

- a. **supremația Constituției și a legii**, principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b. **prioritatea interesului public**, principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției;
- c. **asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice**, principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații similare;
- d. **profesionalismul**, principiu conform căruia personalul are obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- e. **imparțialitatea și nediscriminarea**, principiu conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru sine sau pentru alții vreun avantaj, ori beneficiu în considerarea funcției pe care o deține sau să abuzeze în vreun fel de funcție;
- f. **integritatea morală**, principiu conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru sine sau pentru alții, vreun avantaj, ori beneficiu în considerarea funcției pe care o deține, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- g. **libertatea gândirii și a exprimării**, principiu conform căruia personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- h. **cinstea și corectitudinea**; principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul trebuie să fie de bună-credință;
- i. **deschiderea și transparența**, principiu conform căruia activitățile desfășurate de personalul în exercitarea funcției sale sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

## **CAPITOLUL VII Responsabilități**

**ART. 24** Conducătorul Spitalului Clinic de Urgență „Prof. univ. dr. Nicolae Oblu” Iași are următoarele responsabilități:

1. să se asigure că întregul personal al spitalului poate Consulta conținutul codului de etică și integritate;
2. să susțină principiile încorporate în acest document prin exemplul personal;
3. să se asigure că încălcările normelor de etică, sesizate de către orice angajat sunt analizate cu promptitudine și obiectivitate și sunt urmate de măsurile preventive/corective adecvate;
4. să se asigure că angajatul care a făcut sesizarea este protejat împotriva acțiunilor angajatului despre care s-a făcut sesizarea;
5. să dispună constituirea Comisiei de Etică și activarea acesteia ori de câte ori sunt semnalate cazuri de încălcare a prevederilor Codului de etică și integritate;
6. să analizeze și aprobe propunerile rezultate din raportul Comisiei de Etică și urmărește aplicarea concretă a acestora.

### **ART. 25** Angajații spitalului

1. iau la cunoștință prevederile Codului de etică și integritate;
2. acționează cu responsabilitate în îndeplinirea sarcinilor de serviciu și contribuie la prevenirea, respectiv eliminarea abaterilor de la prevederile prezentului Cod;
3. aduc în atenția consilierului de etică orice manifestare de încălcare a prevederilor acestui Cod, de natură să afecteze imaginea personalului, a structurii organizatorice din care fac parte, sau a Entității);
4. utilizează linia de etică, pentru sesizarea abaterilor de la prevederile Codului de etică și integritate.

### **ART. 26** Angajații spitalului

1. acordă consultanță și asistență angajaților spitalului în scopul unei cât mai depline conformări cu prevederile Codului de etică și integritate;
2. aduce la cunoștința personalului spitalului prevederile prezentului Cod de Etică și integritate;
3. testează personalul spitalului cu privire la însușirea prevederilor prezentului Cod; monitorizează aplicarea prezentului Cod și raportează, semestrial conducătorului spitalului și Comisiei de monitorizare, cât și RMC-ului Spitalului Clinic de Urgență „Prof. dr. Nicolae Oblu” Iași, cu privire la respectarea regulilor de etică și integritate de către angajații spitalului.
4. păstrează documentațiile întocmite pentru activitatea desfășurată.



## CAPITOLUL VIII Dispoziții finale

### ART. 27 Răspunderea

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) 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.
- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin fapte săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii spitalului.

### ART. 28 Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor se va asigura afișarea codului de conduită la sediul entității, într-un loc vizibil.

### Art. 29 Intrarea în vigoare

Prezentul cod intră în vigoare la data de 29.12.2023.

Întocmit,

Consilier de etică

Preot Chelaru Constantin Adrian

Aprobat,

COMITETUL DIRECTOR AL SPITALULUI CLINIC DE URGENȚĂ „PROF. DR. NICOLAE OBLU” IAȘI

Manager,

Conf. univ. dr. Lucian Eva

Doctor în Științe Medicale



Director Medical,  
Dr. Marius Dabija  
Doctor în Științe Medicale

Interimar Director Financiar-Contabil,  
Ec. Lăcrămioara Herghelegiu

