



www.SpitalJebel.ro

MINISTERUL SANATATII

Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Jebel

Adresa: Localitatea Jebel, Cod postal 307235, Romania

TEL: 0256/394442 ; 0256/394443

FAX: 0256/394021 ; 0256/394026

email : secretariat@spitaljebel.ro

Nr. operator date cu caracter personal - 4886

Nr. înregistrare 5769 / 10.08.2021

APROBAT,
MANAGER INTERIMAR
CONS. JUR. OLARIU MARILUȘ CIPRIAN

RESPONSABIL
PSIHIATRIE SI
PENTRU MASURI
DE SIGURANTA
JEBEL
JUDETUL TIMIS

COD DE CONDUITĂ ETICĂ al personalului angajat al Spitalului de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Jebel

ACTE NORMATIVE SI PACTE UE RELEVANTE

Rezolutia Consiliului Europei 2/1983

Conventia Europeana pentru apararea drepturilor omului

Carta fundamentala UE

Legea 487/2002 privind sanatatea mintala

Legea 53/2003 privind Codul Muncii

OUG 57/2019 privind Codul Administrativ

ORDIN: 1502/2016 pentru aprobarea componentei si a atributiilor Consiliului etic care functioneaza in cadrul spitalelor publice

Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Legea 176/2010 privind integritatea în exercitarea functiilor si demnitatilor publice

Spitalul de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel este o instituție sanitară de stat cu personalitate juridică, înființată în anul 1962, subordonată Ministerului Sănătății. Înființat în scopul de a asigura servicii medicale de specialitate, spitalul are în structura sa secții medicale pentru tratamentul și îngrijirea bolnavilor cu afecțiuni psihiatrice acute și cronice.

Este o unitate sanitară de mono specialitate, care funcționează în sistem pavilionare și în care se internează următoarele categorii de bolnavi:

- a) pacienți încadrați în art. 110 C.p., în baza unei sentințe penale rămasă definitivă și care provin din 11 județe ale țării, arondate spitalului prin Ordin MS.
- b) bolnavi psihici în stare acută a bolii, în regim de urgență, provenind din județul Timiș
- c) pacienți drogodependenți și alcoolici

Spitalul are ca obiective :

- evaluarea clinică și exploratorie riguroasă specifică fiecărei boli
- optimizarea terapiei
- educația pentru boală
- asigurarea suportului psihic-social al pacienților
- consiliere complexă medicală și socio-profesională.

Viziunea conducerii Spitalul de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel este de a dobândi și menține o reputație crescută a spitalului prin calitatea serviciilor medicale.

Acestea trebuie să constituie un exemplu pentru unitățile medicale similare și o recomandare pentru pacienții noștri!

Misiunea Spitalului de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel este de a se orienta permanent către necesitățile actuale ale pacienților și de a le furniza servicii medicale integrate și aliniate la principiul "îmbunătățirii continue".

Cuprins:

I - Introducere

II - Aplicarea Codului de Conduită Etică

III - Linia de etică

IV - Valorile fundamentale ale instituției

V - Norme de conduită în cadrul instituției

VI - Respectarea normelor de conduită prevăzute de codul de conduită etică.

VII- Codul de deontologie medicala

VIII- Situații de incompatibilitate la nivelul spitalului

IX. Obligatii de integritate si transparenta in exercitarea functiilor de conducere

I. Introducere

1.1.Scopul Codului de Etică

Prezentul cod de conduita etică definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Spitalului de Psihiatrie și Pentru Masuri de Siguranță Jebel consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției. Implementarea codului de etică în cadrul spitalului este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice, și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația spitalului. Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim și să le respectăm. Este necesar să ne asigurăm că activitățile zilnice desfășurate în cadrul spitalului, convingerile noastre concorda cu valorile și obiectivele acesteia.

Acest cod nu conține răspunsuri la toate problemele care ne preocupă în domeniu sau care pot apărea. Vom rezolva dilemele etice prin aplicarea principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui cod de etică protejează spitalul și salariații onești de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile codului de etică nu sunt bine-venite în cadrul acesteia.

1.2. Obiective

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

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului spitalului și al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din administrația publică, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte.

1.3. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) *prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;*
- b) *asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;*

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

d) 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;

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

f) 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;

g) 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;

h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

1.4. Termeni

În înțelesul prezentei legi, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările ulterioare.

b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

c) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice 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;

d) 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;

e) 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;

f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;

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

h.) incompatibilitate-desemnează situațiile în care un membru din conducerea unității sau un alt angajat al unității nu poate să dețină o altă funcție publică sau privată, salarizată sau nesalarizată ori să desfășoare o activitate, în cazuri expres prevăzute de lege;

II. Aplicarea Codului de conduită Etică

Codul de conduită etică se aplica tuturor angajaților spitalului, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod.

Managerii trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a codului de etică.

La nivelul spitalului există doi consilieri de etică numiți prin act administrativ de către managerul unității.

III. Linia de etică

La nivelul unității există un Consiliu de etică organizat în baza Ord 1502/2016 pentru aprobarea componentei și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice. Orice sesizare pe probleme de etică va fi analizată în *Consiliul de etică*.

La nivelul spitalului există doi consilieri de etică numiți prin act administrativ de către managerul unității.

IV. Valorile fundamentale ale Spitalului de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel.

VALORILE MORALE

Integritatea - suntem un colectiv cu o conduită onestă.

Loialitatea - suntem devotați spitalului și pacienților noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele instituției.

Responsabilitatea - ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi, și suntem gata să suportăm consecințele acestora.

Respectul legii - respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea. Încălcarea legii este nepermisă.

Echitate - atât angajații spitalului cât și pacienții sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

VALORILE PROFESIONALE

Satisfacția pacienților - folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor pacienților și câștigarea loialității acestora.

Experiența și competența - ne bazăm pe o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

Tradiție – Spitalul de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel, având peste 5 decenii de experiență, a dobândit tradiție pentru că noi credem în continuitatea valorilor noastre.

Spirit de echipă – comunicăm, colaborăm și reușim împreună.

V. Normele generale de conduită profesională a personalului contractual cadrul instituției în conformitate cu prevederile ordonanței de urgență 57/2019 privind Codul Administrativ al României vor fi respectate la fel și uzanțele profesionale sau bunele practici în domeniu.

5.1. Asigurarea unui serviciu public de calitate

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 autorităților și ale instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

În exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a

câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

5.2. Respectarea Constituției și a legilor

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**.

Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

5.3. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul spitalului 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.

Angajaților contractuali le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea spitalului în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să 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 sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau spitalului în care își desfășoară activitatea.

Prevederile lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

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.

5.4. Libertatea opiniilor

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

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

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

5.5. Activitatea publică

Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către conducătorul spitalului, în condițiile legii.

Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul spitalului în care își desfășoară activitatea.

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 spitalului în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

5.6. Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este *interzis*:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul autorităților sau instituțiilor publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

5.7. 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.

5.8. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu personalul contractual și funcționarii publici din cadrul spitalului în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul spitalului în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) *întrebuințarea unor expresii jignitoare;*
- b) *dezvăluirea aspectelor vieții private;*
- c) *formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.*

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 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.

5.9. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Personalul contractual care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, semănării și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și spitalului pe care o reprezintă.

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

În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

5.10. 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 publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

5.11. 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 autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

5.12. Obiectivitate în evaluare

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.

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

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.

5.13. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

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

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

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

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

5.14. Utilizarea resurselor publice

Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând spitalului numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica spitalului pentru realizarea acestora.

5.15. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

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

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

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

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

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

Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Prevederile se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpuși sau în situația conflictului de interese.

VI. Respectarea normelor de conduită prevăzute în codul de conduită etică

6.1. Responsabilitatea angajaților

Fiecare angajat al Spitalului de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel are datoria de a cunoaște și de a respecta codul de conduită etică al instituției. Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate consilierului de etică, care va analiza problemele și le va înainta managementului în scris, care le va analiza și va emite decizii. Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat de consilierul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare a codului de conduită etică, angajatul va solicita lămuriri de la consilierul de etică al spitalului.

Societatea nu tolerează actele ilegale, imorale. Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Etică. Nu se acorda sprijin angajaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

Este datoria oricărui angajat al societății de a raporta în scris, șefului ierarhic sau managerului și consilierului de etică atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Omisiunea de a informa consilierul de etică, atunci când angajatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită, și va fi sancționată, după caz.

La rândul său, consilierul de etică va analiza cazul și va determina modul de acțiune potrivit. În funcție de circumstanțe, consilierul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către manageri, consiliul de administrație, auditori interni.

Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii spitalului sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau lipsit de etică, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare sau represalii.

Fiecare angajat trebuie să se consulte cu consilierul de etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera consilierului de etică.

6.2. Cum semnalăm o problema legata de încălcarea normelor de conduită etică

Ideea prezentării unei probleme care vă preocupa nu constă în crearea de neazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a spitalului de pericolele potențiale. În cazul în care nu semnalați o problema cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției spitalului nostru, pierderea încrederii din partea pacienților și a autorităților.

Sesizarea unui incident de etică poate fi făcută de către:

- a) pacient, aparținător sau reprezentantul legal al acestuia;*
- b) personalul angajat al spitalului;*
- c) oricare alta persoana interesată.*

Sesizările sunt adresate managerului unității sanitare și se depun la registratură sau prin completarea formularului online aflat pe pagina web a unității sanitare.

Fiecare sesizare primește un număr de înregistrare comunicat persoanei care o înaintează. Număr de înregistrare primește și sesizarea electronică.

Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta o solicită.

Întocmirea de rapoarte false este interzisă și va fi sancționată.

Managerul poate transmite petiția Consiliului etic în vederea analizării și emiterii unei rezoluții în baza căreia se vor lua măsurile ce se impun.

6.3. Responsabilitatea conducerii instituției

Conducerea Spitalului de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu acestea.

Managerul și persoanele în funcții de conducere trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale spitalului să fie cunoscute și respectate. Conform Legii 115/1996, cu modificările ulterioare, persoanele care dețin funcții de conducere au obligația declarării averii și a intereselor Agenției Naționale de Integritate. De asemenea Conform Legii 251/2004 persoanele în funcții de conducere au obligația de a declara și prezenta conducerii spitalului în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlul gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

În cadrul spitalului canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre management către angajați cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații spitalului de la toate nivelurile ierarhice.

6.4. 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 persoanelor fizice sau juridice.

6.5. Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor, persoanele responsabile desemnate în cadrul Spitalului de Psihiatrie și Pentru Măsuri de Siguranță Jebel au obligația de a asigura publicitatea și de a afișa codul de conduită la sediul spitalului, într-un loc vizibil.

VII. CODUL DE DEONTOLOGIE MEDICALĂ conform Rezoluției Consiliului Europei 2/1983

- Diagnosticul unei tulburări psihice va fi pus de psihiatri conform ICD 10 și în acord cu standardele medicale acceptate la nivel european.
- Psihiatrul nu trebuie să accepte să consulte o persoană cu sau fără tulburări psihice dacă aceasta nu este informată despre calitatea de psihiatru și de scopul profesional al vizitei sale, și nu trebuie să accepte să consulte o persoană cu sau fără tulburări psihice în locuri care nu asigură prestarea actului medical, respectiv mijloace de transport în comun, restaurant etc.
- Psihiatrii trebuie să informeze persoanele cu tulburări psihice, membrii familiei (sau, în lipsa acestora, persoanele desemnate legal sau conventional) despre procedurile terapeutice, măsurile de reabilitare și despre alternativele posibile.
- Psihiatrii, ca de altfel toți membrii societății, trebuie să înțeleagă și să accepte că persoanele cu tulburări psihice au aceleași drepturi și libertăți fundamentale ca toți ceilalți membri ai societății în care trăiesc.
- Psihiatrii alături de ceilalți membri ai societății trebuie să participe activ la protejarea persoanelor cu tulburări psihice împotriva exploatarei, abuzurilor fizice sau de alt gen și împotriva tratamentului degradant.
- Psihiatrii trebuie să refuze cooperarea cu un pacient sau cu o terță persoană care are o acțiune contra cunoștințelor științifice sau principiilor etice.
- Psihiatrii nu trebuie să folosească informațiile furnizate de pacient și nici ascendentul pe care îl oferă poziția lor terapeutică în scopul influențării deciziilor pe care le ia în afara sferei de obiective a terapiei.
- Psihiatrii nu trebuie niciodată să-și pastreze independența deciziilor profesionale față de autoritatea de stat, de interesele politice, economice sau de alt gen în luarea unei decizii față de o persoană cu tulburări psihice sau față de o persoană la care s-a stabilit absența unei tulburări psihice și care ar putea viola demnitatea sau drepturile omului.
- Psihiatrii trebuie să stabilească intervențiile terapeutice care sunt cel mai puțin restrictive pentru libertatea persoanelor cu tulburări psihice. Tratamentul voluntar trebuie încurajat când este posibil și pe cât posibil în comunitatea în care trăiește persoana cu tulburări psihice.
- În cadrul procesului de cercetare, participarea persoanelor cu tulburări psihice se face cu consimțământul lor.

În conformitate cu alin 1, art. 389 din legea nr. 95/2006 exercitarea profesiei de medic este incompatibilă cu:

- **a)** calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;
- **b)** starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale.

Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, medicul este obligat să anunțe colegiul al cărui membru este.

La solicitarea medicului, la sesizarea oricărei persoane, instituții sau autorități interesate, președintele colegiului din care face parte medicul poate constitui o comisie

speciala, pentru fiecare caz in parte, alcatuita din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situatia de incompatibilitate.

VIII- Situații de incompatibilitate și conflicte de interese la nivelul spitalului

Se referă la persoane care ocupă funcție de conducere în spital.

Astfel, în conformitate cu prevederile Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, art. 178. - (1) Funcția de manager persoana fizică este incompatibilă cu:

- a) exercitarea oricărui altor funcții salarizate, nesalarizate sau/si indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare științifică și de creație literar-artistică,
- b) desfășurarea de activități didactice sau de cercetare științifică finanțate de către furnizori de bunuri și servicii ai spitalului respectiv;
- c) exercitarea oricărei activități sau oricărei altei funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;
- d) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;
- e) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;
- f) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;"
- g) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Constituie conflict de interese:

a) deținerea de către manager persoana fizică, manager persoana juridică ori reprezentant al persoanei juridice de partii sociale, acțiuni sau interese la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana în cauză exercită funcția de manager. Dispoziția de mai sus se aplică și în cazurile în care astfel de partii sociale, acțiuni sau interese sunt deținute de către sotul/sotia, rudele ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei în cauză;

b) deținerea de către sotul/sotia, rudele managerului ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a funcției de membru în comitetul director, șef de secție, laborator sau serviciu medical sau a unei alte funcții de conducere, inclusiv de natură administrativă, în cadrul spitalului la care persoana în cauză exercită funcția de manager;

c) alte situații decât cele prevăzute la lit. a) și b) în care managerul sau sotul/sotia, rudele ori afinii managerului până la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natură patrimonială care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a funcției de manager.

(3) Incompatibilitățile și conflictul de interese sunt aplicabile atât persoanei fizice, cât și reprezentantului desemnat al persoanei juridice care exercită funcția de manager de spital.

(4) În cazul în care la numirea în funcție managerul se află în stare de incompatibilitate sau de conflict de interese, acesta este obligat să înlăture motivele de incompatibilitate ori de conflict de interese în termen de 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de management este reziliat de plin drept.

(5) Managerul răspunde, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la incompatibilitate și conflict de interese.

(6) Persoanele care îndeplinesc funcția de manager pot desfășura activitate medicală în instituția respectivă, cu respectarea programului de lucru prevăzut în contractul de management, fără a afecta buna funcționare a instituției respective.

Dispozitiile art. 178 alin. (1) lit. b)-g) referitoare la incompatibilitati, ale art. 178 alin. (2) referitoare la conflictul de interese si ale art. 178 alin. (4) si (5) se aplica in mod corespunzator si persoanelor care ocupa functii specifice comitetului director.

Membrii comitetului director, sefii de sectie, sefii de laboratoare sau sefii de servicii medicale nu mai pot desfasura nicio alta functie de conducere prin cumul de functii.

Contractul de management si, respectiv, contractul de administrare se suspenda in cazul nerespectarii termenului de inlaturare a motivelor de incompatibilitate ori de conflict de interese prevazut la art. 178 alin. (4) din legea nr.95/2006;

La nivelul spitalului este desemnat prin decizie managerială, un responsabil cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate.

IX. Obligatii de integritate si transparenta in exercitarea functiilor de conducere. Declararea averii si a intereselor.

În conformitate cu legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, persoanele care dețin funcții de conducere în spital, respectiv membrii comitetului director, precum și șefii structurilor din cadrul unității, au obligația să depună sau să actualizeze declarațiile de avere și declarațiile de interese anual, respectiv pentru anul fiscal anterior încheiat la 31 decembrie.

La nivelul spitalului este desemnată o persoană responsabilă care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese.

Activitatea de evaluare este efectuată de inspectorii de integritate din cadrul Agenției Naționale de Integritate cu privire la situația averii existente pe durata exercitării demnităților și funcțiilor publice, a conflictelor de interese și a incompatibilităților persoanelor cu funcții de conducere în spital.

Elaborat

**Cons. Juridic
Jr. OLARIU IOAN ALEXANDRU**



Verificat

**Director îngrijiri
As. pr. TRÎMBACI GEANINA**

