



CODUL DE ETICA SI INTEGRITATE AL PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN SPITALUL MUNICIPAL CARACAL

Editia 2 / 2025



CUPRINS

Capitol/Sectiune	Pagina
Preambul	3
Capitolul I – Domeniul de aplicare si principii generale	5
Sectiunea 1 – Domeniul de aplicare	5
Sectiunea 2 – Principii generale	5
Sectiunea 3 – Termeni (definitii)	6
Capitolul II- Norme generale de conduita profesionala a personalului contractual	7
Capitolul III- Coordonarea, monitorizarea si controlul aplicarii normelor de conduita	14
Sectiunea 1- Monitorizare norme conduita etica	14
Sectiunea 2- Monitorizare conduita disciplinara	15
Sectiunea 3- Protejarea avertizorilor de interes public	16
Capitolul IV- Norme de integritate	18
Sectiunea 1- Declarare avere si conflictul de interese	18
Sectiunea 2- Incompatibilitati si interdictii	18
Sectiunea 3- Declararea bunurilor si cadourilor primite cu titlu gratuit	19
Sectiunea 4- Coordonarea , monitorizarea si controlul aplicarii normelor de integritate	20
Capitolul V- Securitatea datelor cu caracter personal, confidentialitatea datelor	20
Capitolul VI- Responsabilitati	20
Capitolul VII- Dispozitii finale	21

PREAMBUL

Misiunea Spitalului Municipal Caracal este prestarea unui act medical de calitate, într-un mediu sigur și confortabil, astfel încât pacienții să beneficieze de cele mai bune îngrijiri.

Viziunea conducerii Spitalului Municipal Caracal urmărește îmbunătățirea calității actului medical, diversificarea serviciilor oferite populației, creșterea satisfacției pacienților, respectarea drepturilor pacienților, siguranța actului medical, a pacienților, precum și a angajaților.

Obiectivele prezentului cod etic și de integritate urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor medicale, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocratiei și a faptelor de corupție din sectorul public, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Spitalului Municipal Caracal și al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduită 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 pacienți și personalul medical din cadrul Spitalului Municipal Caracal;
- d) rotirea drepturilor pacienților;
- e) respectarea obligațiilor profesionale de către medici, asistenții medicali generalisti, asistenții medicali, alt personal medical;
- f) apărarea demnității și a prestigiului profesiei de medici, asistenții medicali generalisti, asistenții medicali, alt personal medical;
- g) recunoașterea profesiei, a responsabilității și încrederii conferite de societate, precum și a obligațiilor interne ce derivă din această încredere.

Elaborarea prezentului Cod de etică și integritate a personalului Spitalului Municipal Caracal are la bază, ca temelie legală, următoarea legislație în vigoare:

1. Legislația primară

- Legea nr. 361 din 16 decembrie 2022 privind protecția avertizorilor în interes public, 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;
- Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistratilor, 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 'in procedura de atribuire a contractelor de achizitie publica, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Hotarare nr. 1723/2004 privind aprobarea programului de masuri pentru combaterea birocratiei in activitatea de relatii cu publicul;
- Contractul colectiv de munca la nivel de unitate inregistrat la ITM Olt sub nr.- Anexa nr. 9 Procedura cercetarii disciplinare prealabile;
- O.G. nr. 27/2002 privind activitatea de solutionare a petitiilor, cu modificarile si completarile ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000, republicata, privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese in procedura de atribuire a contractelor de achizitii publice;
- Legea nr. 98/2016 privind achizitiile publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 251/2004 privind unele masuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor actiuni de protocol in exercitarea mandatului sau a functiei;
- HG nr.1126/2004 pentru aprobarea Regulamentului de punere in aplicare a Legii nr. 251/2004 privind unele masuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor actiuni de protocol in exercitarea mandatului sau a functiei.

2. Legislatia secundara

- HG nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei nationale anticoruptie 2021-2025 si a documentelor aferente acesteia;
- Hotararea Colegiului Medicilor din Romania nr. 2/2012 privind adoptarea Statutului si a codului de deontologie medicala ale Colegiului Medicilor din Romania, cu completarile si modificarile ulterioare;
- HG Nr. 1336/2022 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ord. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entitatilor publice emis de secretarul general al Guvernului (cu modificarile si completarile ulterioare);
- Ord. MFP nr. 923/2014 republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu;
- HOTĂRÂRE nr. 2 din 9 iulie 2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România, actualizat;
- Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România, actualizata;
- DECIZIE nr. 2 din 15 iunie 2009 privind aprobarea Statutului Colegiului Farmacistilor din România și a Codului deontologic al farmacistului.

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE SI PRINCIPII GENERALE

Sectiunea 1

Domeniul de aplicare

Art.1 (1) Prezentul Cod de etica si integritate reglementeaza normele de conduita profesionala a personalului contractual din cadrul Spitalului Caracal.

(2) Normele de conduita profesionala a salariatilor, respectiv principiile aplicabile conduitei profesionale si indatoririle rezultate din prevederile legale, sunt obligatorii pentru toti salariatii din cadrul spitalului. Incalcarea normelor Codului poate atrage raspunderea persoanei vinovate, in conditiile prevazute in Regulamentul Intern.

(3) Prevederile prezentului Cod de etica si integritate, se aplica si persoanelor care executa activitati in spital ca voluntari sau elevi practicanti (care fac practica in spital).

(4) Dispozitiile Codului de etica si integritate produc efecte pentru toti angajatii din unitate de la data comunicarii, iar noii angajati vor lua cunostinta de continutul acestuia anterior semnarii contractului individual de munca.

(5) Codul de etica si integritate va fi adus la cunostinta salariatilor astfel:

- a) prin intermediul sefilor de sectii/compartimente/laboratoare/servicii pentru personalul existent;
- b) prin intermediul serviciului R.U.N.O.S.A.I.T.A. pentru personalul nou angajat;
- c) prin afisarea pe site-ul/la sediul unitatii, pentru persoanele interesate.

Sectiunea a 2-a

Principii generale

Art. 2 (1) Principiile care guverneaza conduita profesionala a salariatilor Spitalului sunt cele prevazute la art.368 din O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare si anume:

a) suprematia Constitutiei si a legii, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are indatorirea de a respecta Constitutia si legile tarii;

b) prioritatea interesului public, in exercitarea functiei detinute, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are indatorirea de a considera interesul public mai presus decat interesul personal, in exercitarea atributiilor functiei;

c) asigurarea egalitatii de tratament a cetatenilor in fata institutiilor publice, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are indatorirea de a aplica acelasi regim juridic in situatii identice sau similare;

d) profesionalismul, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are obligatia de a indeplini atributiile de serviciu cu responsabilitate, competenta, eficienta, corectitudine si constiinciozitate;

e) impartialitatea si independenta, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal este obligat sa aiba o atitudine obiectiva, neutra fata de orice interes, altul decat interesul public, in exercitarea functiei detinute;

f) integritatea morala si profesionala, principiu conform caruia personalului Spitalului Municipal Caracal ii este interzis sa solicite sau sa accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru altii, vreun avantaj ori beneficiu in considerarea functiei pe care o detin sau sa abuzeze in vreun fel de aceasta functie;

g) libertatea gandirii si a exprimarii, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are dreptul sa-si exprime si sa-si fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept si a bunelor moravuri;

h) cinstea si corectitudinea, principiu conform caruia personalul Spitalului Municipal Caracal are trebuie sa manifeste buna-credinta in relatiile intercolegiale si in cele cu pacientii;

i) deschiderea si transparenta, principiu conform caruia activitatile desfasurate in exercitarea atributiilor specifice functiilor ocupate, sunt publice si pot fi supuse monitorizarii cetatenilor;

j) responsabilitatea si raspunderea, principiu potrivit caruia personalul Spitalului Municipal Caracal raspunde in conformitate cu prevederile legale atunci cand atributiile de serviciu nu au fost indeplinite corespunzator.

Art.3 (1) Principiile care guverneaza protectia avertizarii in interes public sint urmatoarele:

a) principiul legalitatii, potrivit caruia autoritatile, institutiile publice, alte persoane juridice de drept public, precum si persoanele juridice de drept privat au obligatia de a respecta drepturile si libertatile fundamentale, prin asigurarea respectarii depline, printre altele, a libertatii de exprimare si de informare, a dreptului la protectia datelor cu caracter personal, a dreptului la un nivel ridicat de protectie a sanatatii umane, a dreptului la o cale de atac eficienta si a dreptului la aparare;

b) principiul responsabilitatii, potrivit caruia avertizorul in interes public are obligatia de a prezenta date sau informatii cu privire la faptele raportate;

c) principiul impartialitatii, potrivit caruia examinarea si solutionarea raportarilor se fac fara subiectivism, indiferent de convingerile si interesele persoanelor responsabile de solutionarea acestora;

d) principiul bunei administrari, potrivit caruia autoritatile si institutiile publice, alte persoane juridice de drept public sunt datoare sa isi desfasoare activitatea in realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, in conditii de eficienta si eficacitate a folosirii resurselor;

e) principiul echilibrului, potrivit caruia nicio persoana nu se poate prevala de prevederile legii pentru a diminua sanctiunea administrativa sau disciplinara pentru o fapta a sa mai grava, care nu are legatura cu raportarea;

f) principiul bunei-credinte, potrivit caruia este ocrotita persoana care a avut motive intemeiate sa creada ca informatiile referitoare la incalcarile raportate erau adevarate la momentul raportarii si ca respectivele informatii intrau in domeniul de aplicare al legilor in vigoare.

Art.4 (1) In exercitarea atributiilor de serviciu, salariatii trebuie sa dea dovada de conduita profesionala corecta si etica, respectand prevederile legale in vigoare, ale prezentului cod de etica si integritate, ale Regulamentului Intern, ale deciziilor conducatorului unitatii.

(2) Conducerea spitalului sprijina si promoveaza, prin deciziile sale si prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personala si profesionala a salariatilor, dezvolta si implementeaza politici si proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea si raportarea fraudelor, actelor de coruptie si semnalarea neregulilor.

(3) Actiunea de semnalare de catre salariati a neregulilor trebuie sa aiba un caracter transparent si trebuie privita ca exercitarea unei indatoriri profesionale. Salariatii care semnaleaza nereguli de care, direct sau indirect, au cunostinta, sunt protejati impotriva oricaror discriminari, iar conducatorii au obligatia de a intreprinde cercetarile adecvate, in scopul elucidarii celor semnalate si de a lua, daca este cazul, masurile ce se impun.

(4) Declararea averilor, intereselor si bunurilor primite cu titlu gratuit se realizeaza de catre toti factorii vizati, in conformitate cu prevederile legale.

Sectiunea a 3-a
Termeni (definitii)

Art.5 In intelesul prezentului Cod etic si de integritate, expresiile si termenii de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- a) personal contractual – persoana care ocupa o functie in cadrul Spitalului Municipal Caracal, in conditiile Legii 53/2003 – Codul muncii, cu modificarile ulterioare;
- b) functie – ansamblul atributiilor si responsabilitatilor stabilite, in temeiul legii, in fisa postului;

- c) interes public – acel interes care implica garantarea si respectarea de catre spital, a drepturilor, libertatilor si intereselor legitime ale cetatenilor, recunoscute de Constitutie, legislatia interna si tratatele internationale la care Romania este parte, precum si indeplinirea atributiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficientei, eficacitatii si economicitatii cheltuirii resurselor;
 - d) interes personal – orice avantaj material sau de alta natura, urmarit ori obtinut, in mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru altii, de catre personalul contractual prin folosirea reputatiei, influentei, facilitatilor relatiilor, informatiilor la care au acces, ca urmare a exercitarii atributiilor functiei;
 - e) conflict de interese – acea situatie sau imprejurare in care interesul personal, direct sau indirect al angajatului contractual, contravine interesului public, astfel incat afecteaza sau ar putea afecta independenta si imparțialitatea sa in luarea deciziilor ori indeplinirea la timp si cu obiectivitate a indatoririlor care ii revin in exercitarea functiei detinute;
 - f) informatie de interes public – orice informatie care priveste activitatile sau care rezulta din activitatea unitatilor sanitare, indiferent de suportul ei;
 - g) informatie cu privire la date personale – orice informatie privind o persoana identificata sau identificabila;
 - h) abatere – încălcarea unei dispozitii cu caracter legal sau administrative;
 - i) etică - 1. ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor; 2. totalitatea normelor de conduită morală aplicabile la nivelul unei entități; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și valorilor serviciului public, respectiv nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standardului) de conduită a personalului contractual; stabilirea măsurilor pentru nereguli grave și fraudă.
 - j) integritate - însușirea de a fi integru; cinste, probitate; incoruptibilitate;
 - k) avertizor - persoana care face o sesizare si care este incadrata in institutia publica;
 - l) avertizare in interes public - sesizare facuta cu buna credinta cu privire la orice fapta care presupune o incalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparentei;
 - m) coruptie - in sens larg, reprezinta folosirea abuziva a puterii incredintate, in scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei institutii sau autoritati care are drept consecinta provocarea unei daune interesului public, in scopul de a promova un interes / profit personal sau de grup, poate fi calificat drept "corupt"; aceasta definire larga a coruptiei este reflectata in legislatia romaneasca prin definirea infractiunilor de coruptie, precum: luarea si darea de mita, traficul si cumpararea de influenta, abuzul de functie etc;
 - n) fraudă - inselare, inducere in eroare, delapidare, furt, fals, cu scop de profit, prin provocarea unei pagube;
 - o) neregula - orice abatere de la legalitate, regularitate si conformitate in raport cu dispozitiile nationale, europene si/sau internationale.
- Art.6** Termenii utilizati in prezentul cod, care nu au fost definiti in prezenta sectiune, se vor interpreta in sensul precizat in legislatia speciala.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALA A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art.7 Asigurarea unui serviciu public de sanatate de calitate

- (1) Personalul contractual are obligatia de a asigura un serviciu public de calitate in beneficiul pacientilor, prin respectarea si aplicarea cu buna-credinta a dispozitiilor legale si administrative, in scopul realizarii competentelor si atributiilor Spitalului Municipal Caracal.
- (2) In exercitarea functiei detinute, personalul are obligatia de a avea un comportament profesionist, precum si de a asigura, in conditiile legii, transparenta administrativa pentru a

castiga si a mentine increderea asiguratilor in integritatea, impartialitatea si eficacitatea institutiei.

(3) In situatia in care un pacient isi exprima o nemultumire, personalul are obligatia de a aborda problema sesizata cu promptitudine, politete si corectitudine si de a depune toate diligentele pentru solutionarea acesteia ori pentru directionarea pacientului catre persoana abilitata sa solutioneze sesizarea.

(4) Personalul Spitalului Municipal Caracal va initia si se va angaja numai in acele activitati pentru care detine competentele profesionale, atestate cu documente, precum si experienta profesionala necesara, cautand sa-si perfectioneze permanent competentele profesionale detinute.

(5) Depasirea limitelor de competenta este permisa numai in situatiile de urgenta vitala, potrivit reglementarilor si protocoalelor specifice.

(6) Personalul cu functie de conducere are obligatia sa faca cunoscute catre personalul subordonat toate reglementarile interne (regulamentele, dispozitii, procedurile, normele, protocoale etc), iar personalul cu functie de executie este obligat sa le cunoasca, sa le respecte si sa le aplice in activitatea profesionala, potrivit specificului acesteia.

Art.8 Respectarea Constitutiei si a legilor

(1) Personalul din cadrul Spitalului Municipal Caracal are obligatia ca prin activitatea desfasurata sa promoveze suprematia legii, sa respecte Constitutia si legile tarii, statul de drept, drepturile si libertatile fundamentale ale cetatenilor in relatia cu institutiile publice, precum si sa actioneze pentru punerea in aplicare a dispozitiilor legale in conformitate cu atributiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduita care rezulta din indatoririle prevazute de lege.

(2) Personalul contractual trebuie sa se conformeze dispozitiilor legale privind restrangerea exercitiului unor drepturi, datorata naturii functiilor detinute.

Art.9 Loialitatea fata de institutia sanitară

(1) Personalul Spitalului Municipal Caracal are obligatia de a apara in mod loial prestigiul institutiei publice in care isi desfasoara activitatea, precum si de a se abtine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului Spitalului Municipal Caracal ii este interzis:

- a) sa exprime in public aprecieri neconforme cu realitatea in legatura cu activitatea institutiei publice in care isi desfasoara activitatea, cu politicile si strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) sa faca aprecieri neautorizate in legatura cu litigiile aflate in curs de solutionare si in care autoritatea sau institutia publica in care isi desfasoara activitatea are calitatea de parte sau sa furnizeze in mod neautorizat informatii in legatura cu aceste litigii;
- c) sa dezvaluie si sa foloseasca informatii care au caracter secret, in alte conditii decat cele prevazute de lege;
- d) sa acorde asistenta si consultanta persoanelor fizice sau juridice in vederea promovarii de actiuni juridice ori de alta natura impotriva statului sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) se aplica si dupa incetarea raporturilor de munca sau de colaborare, pentru o perioada de 2 ani, daca dispozitiile din legi speciale nu prevad alte termene.

(4) Prevederile prezentului Cod etic si de integritate nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligatia legala a personalului contractual de a furniza informatii de interes public celor interesati, in conditiile legii.

Art.10 Profesionalismul si impartialitatea

(1) Personalul contractual trebuie sa isi exercite atributiile cu obiectivitate, impartialitate si independenta, fundamentandu-si activitatea, solutiile propuse si deciziile pe dispozitii legale si pe argumente tehnice si sa se abtina de la orice fapta care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului institutiei.

- (2) In activitatea profesionala, personalul contractual are obligatia de diligena cu privire la promovarea si implementarea solutiilor propuse si a deciziilor, in conditiile prevazute la alin. (1).
- (3) In exercitarea atributiilor, personalul contractual trebuie sa adopte o atitudine neutra fata de orice interes personal, politic, economic, religios sau de alta natura si sa nu dea curs unor eventuale presiuni, ingerinte sau influente de orice natura.
- (4) Principiul independentei nu poate fi interpretat ca dreptul de a nu respecta principiul subordonarii ierarhice.

Art.11 Libertatea opiniilor

- (1) Personalul contractual are dreptul la libera exprimare, in conditiile legii.
- (2) In exercitarea dreptului la libera exprimare, personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere demnitatii, imaginii, precum si vietii intime, familiale si private a oricarei persoane.
- (3) In indeplinirea atributiilor de serviciu, personalul contractual are obligatia de a respecta demnitatea functiei detinute, coreland libertatea dialogului cu promovarea intereselor institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.
- (4) In activitatea desfasurata, personalul contractual are obligatia de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lasa influentati de considerente personale sau de popularitate. In exprimarea opiniilor, acestia trebuie sa aiba o atitudine concilianta si sa evite generarea conflictelor datorate schimbului de pareri.

Art.12 Obligatia de a informa autoritatea sau institutia publica cu privire la situatia personala generatoare de acte juridice

Personalul contractual are indatorirea de a informa institutia publica, in mod corect si complet, in scris, cu privire la situatiile de fapt si de drept care privesc persoana sa si care sunt generatoare de acte administrative in conditiile expres prevazute de lege.

Art.13 Interdictii si limitari in ceea ce priveste implicarea in activitatea politica

- (1) Personalul contractual poate avea calitatea de membru al partidelor politice legal constituite.
- (2) Personalul contractual are obligatia ca, in exercitarea atributiilor, sa se abtina de la exprimarea sau manifestarea publica a convingerilor si preferintelor lor politice, sa nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizatie careia ii este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice.
- (3) In exercitarea functiei, personalului contractual i se interzice:
 - a) sa participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizatiilor carora le este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice, a fundatiilor sau asociatiilor care functioneaza pe langa partidele politice, precum si pentru activitatea candidatilor independenti;
 - b) sa furnizeze sprijin logistic candidatilor la functii de demnitate publica;
 - c) sa afiseze, in cadrul institutiei publice, insemne ori obiecte inscriptionate cu sigla si/sau denumirea partidelor politice, ale organizatiilor carora le este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice, ale fundatiilor sau asociatiilor care functioneaza pe langa partidele politice, ale candidatilor acestora, precum si ale candidatilor independenti;
 - d) sa se serveasca de actele pe care le indeplinesc in exercitarea atributiilor de serviciu pentru a-si exprima sau manifesta convingerile politice;
 - e) sa participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

Art.14 Indeplinirea atributiilor

- (1) Personalul contractual raspunde, potrivit legii, de indeplinirea atributiilor corespunzatoare functiei detinute, precum si a atributiilor ce le sunt delegate.
- (2) Personalul contractual are indatorirea sa indeplineasca dispozitiile primite de la superiorii ierarhici.

(3) Personalul contractual are dreptul sa refuze, in scris si motivat, indeplinirea dispozitiilor primite de la superiorul ierarhic, daca le considera ilegale. Personalul contractual are îndatorirea sa aduca la cunostinta superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispozitia astfel de situatii.

(4) In cazul in care se constata, in conditiile legii, legalitatea dispozitiei prevazute la alin. (3), functionarul public raspunde in conditiile legii.

Art.15 Confidentialitatea si secretul profesional:

- (1) Confidentialitatea este dreptul pacientului de a nu divulga informatia referitoare la starea sanatatii sale fizice si psihice, la aspectele intime ale vietii personale.
- (2) Secretul profesional este obligatia personalului medical de a nu divulga unor terte persoane informatia cunoscuta in cadrul activitatii sale profesionale fara acordul pacientului, cu exceptia situatiilor cand aceasta este solicitata de catre organele judiciare sau prezinta pericol pentru societate, pentru persoane aparte sau pentru insusi pacientul.
- (3) Divulgarea informatiei private, in cazurile de exceptie mentionate, trebuie sa se faca cu precautie, fara a aduce prejudicii morale pacientului, cu maxim respect pentru demnitatea acestuia.
- (4) Personalul contractual are obligatia sa pastreze confidentialitatea in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care ia cunostinta in exercitarea functiei, in conditiile legii, cu aplicarea dispozitiilor in vigoare privind liberul acces la informatiile de interes public.

Art.16 Interdictia privind acceptarea cadourilor, serviciilor si avantajelor:

- (1) Angajatii contractuali le este interzis sa solicite sau sa accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru altii, in considerarea functiei lor publice, cadouri, servicii, favoruri, invitatii sau orice avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, parintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relatii de afaceri sau de natura politica, care le pot influenta impartialitatea in exercitarea functiilor detinute ori pot constitui o recompensa in raport cu aceste functii.
- (2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care angajatii contractuali le-au primit cu titlu gratuit in exercitarea functiei detinute, in cadrul unor activitati legale de sponsorizare, care se supun prevederilor legale specifice.

Art. 17 Utilizarea responsabila a resurselor publice

- (1) Personalul contractual este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii publice si private a statului si a institutiei publice, sa evite producerea oricarui prejudiciu, actionand in orice situatie ca un bun proprietar.
- (2) Personalul contractual are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand institutiei publice numai pentru desfasurarea activitatilor aferente functiei detinute.
- (3) Personalul contractual trebuie sa propuna si sa asigure, potrivit atributiilor care ii revin, folosirea utila si eficienta a banilor publici, in conformitate cu prevederile legale.
- (4) Personalului contractual care desfasoara activitati in interes personal, in conditiile legii, ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica institutiei publice pentru realizarea acestora.

Art.18 Subordonarea ierarhica

Personalul contractual are obligatia de a rezolva, in termenele stabilite de catre superiorii ierarhici, lucrarile si sarcinile repartizate.

Art.19 Folosirea imaginii proprii

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

Art. 20 Limitarea participarii la achizitii, concesiuni sau inchirieri

(1) Personalul contractual nu poate achizitiona un bun aflat in proprietatea privata a statului sau a unitatilor administrativ-teritoriale, supus vanzarii in conditiile legii, in urmatoarele situatii:

- a) cand a luat cunostinta, in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza sa fie vandute;
- b) cand a participat, in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea vanzarii bunului respectiv;
- c) cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la care persoanele interesate de cumpararea bunului nu au avut acces.

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

(3) Personalului contractual ii este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau privata a statului ori a unitatilor administrativ-teritoriale, supuse operatiunilor de vanzare, concesiune sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

Art.21 Respectarea regimului juridic al conflictului de interese si al incompatibilitatilor

- (1) Personalul contractual are obligatia sa respecte intocmai regimul juridic al conflictului de interese si al incompatibilitatilor, precum si normele de conduita.
- (2) In aplicarea prevederilor alin. (1), personalul contractual trebuie sa exercite un rol activ, avand obligatia de a evalua situatiile care pot genera o situatie de incompatibilitate sau un conflict de interese si de a actiona pentru prevenirea aparitiei sau solutionarea legala a acestora.
- (3) In situatia intervenirii unei incompatibilitati sau a unui conflict de interese, functionarii publici au obligatia de a actiona conform prevederilor legale pentru incetarea incompatibilitatii sau a conflictului de interese, in termen legal.
- (4) Personalul contractual care ocupa o functie de conducere este obligat sa prezinte, in conditiile Legii nr. 176/2010, cu modificarile si completarile ulterioare, declaratia de avere si declaratia de interese. Declaratia de avere si declaratia de interese se actualizeaza anual, potrivit legii.

Art.22 Activitatea publica

- (1) Comunicarea oficiala a informatiilor si datelor privind activitatea institutiei publice, precum si relatiile cu mijloacele de informare in masa se asigura de catre persoana desemnata in acest sens de managerul institutiei, in conditiile legii.
- (2) Personalul contractual desemnat sa participe la activitati sau dezbateri publice, in calitate oficiala, trebuie sa respecte limitele mandatului de reprezentare incredintat de managerul institutiei.
- (3) Personalul contractual poate participa la activitati sau dezbateri publice, fara a fi desemnat in acest sens, avand obligatia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimata nu reprezinta punctul de vedere oficial al institutiei publice in cadrul careia isi desfasoara activitatea.
- (4) Personalul contractual poate participa la elaborarea de publicatii, poate elabora si publica articole de specialitate si lucrari literare ori stiintifice, in conditiile legii.
- (5) Personalul contractual poate participa la emisiuni audiovizuale, cu exceptia celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul functiei detinute.
- (6) In cazurile prevazute la alin. (4) si (5), personalul contractual nu poate utiliza informatii si date la care au avut acces in exercitarea functiei detinute, daca acestea nu au caracter public. Prevederile alin. (3) se aplica in mod corespunzator.
- (7) In exercitarea dreptului la replica si la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum si a dreptului la viata intima, familiala si privata, personalul contractual isi poate exprima public opinia personala in cazul in care prin articole de presa sau in emisiuni audiovizuale s-au facut afirmatii defaimatoare la adresa lor sau a familiei lor. Prevederile alin. (3) se aplica in mod corespunzator.

(8) Personalul contractual isi asuma responsabilitatea pentru aparitia publica si pentru continutul informatiilor prezentate, care trebuie sa fie in acord cu principiile si normele de conduita prevazute de prezentul cod.

(9) Prevederile alin. (1)-(8) se aplica indiferent de modalitatea si de mediul de comunicare.

Art.23 Conduita in relatiile intercolegiale si cu pacientii in exercitarea atributiilor functiei

(1) In relatiile intercolegiale, precum si cu persoanele fizice sau juridice care se adreseaza institutiei, personalul contractual trebuie sa aiba un comportament bazat pe respect, buna-credinta, corectitudine, integritate morala si profesionala.

(2) Personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei, demnitatii, integritatii fizice si morale a persoanelor cu care intra in legatura in exercitarea atributiilor, prin:

a) intrebuintarea unor expresii jignitoare;

b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizica sau psihica a oricarei persoane. (3) Personalul contractual trebuie sa adopte o atitudine impartiala si justificata pentru rezolvarea legala, clara si eficienta a problemelor persoanelor cu care intra in legatura in exercitarea atributiilor.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale si profesionale care sa asigure demnitatea persoanelor, eficienta activitatii, precum si cresterea calitatii serviciului public, se recomanda respectarea normelor de conduita prevazute la alin. (1)-(3) si de catre celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Personalul contractual trebuie sa adopte o atitudine demna si civilizata fata de orice persoana cu care intra in legatura in exercitarea functiei, fiind indrituiti, pe baza de reciprocitate, sa solicite acesteia un comportament similar.

(6) Personalul contractual are obligatia de a asigura egalitatea de tratament a cetatenilor in fata institutiilor publice, principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de a preveni si combate orice forma de discriminare in indeplinirea atributiilor profesionale.

(7) In cadrul relatiilor dintre personalul medical si asigurati, se vor respecta urmatoarele reguli:

a) personalul medical are obligatia morala de a sustine autoritatea profesionala prin respectarea unor valori etice comune generale, precum cinstea, demnitatea, disciplina, bunavointa, politetea, respectul dezinteresat fata de oameni;

b) profesia medicala este incompatibila cu duritatea, apatia, ignoranta, indiferenta, aroganta, nerabdarea, care afecteaza si discrediteaza atat autoritatea fiecarui membru in parte, cat si a intregului colectiv profesional;

c) promovarea unor solutii coerente, conform principiului tratamentului nediferentiat, raportate la aceeasi categorie de situatii de fapt;

d) eliminarea oricarei forme de discriminare bazate pe aspecte privind nationalitatea, convingerile religioase si politice, starea materiala, sanatatea, varsta, sexul sau alte aspecte;

e) personalul medical isi va trata colegii asa cum isi doreste el insusi sa fie tratat, fiind interzise blamarea, defaimarea colegilor in prezenta bolnavilor, a personalului sanitar, precum si orice expresie sau act capabil sa compromita increderea in medicul curant si autoritatea acestuia;

f) personalul medical va cere parerea unui coleg sau va recomanda pacientului consultarea altor colegi in cazul cand considera ca propriile abilitati si cunostinte sunt insuficiente;

g) in cazul in care pacientul este consultat de un grup de specialisti, acestia se vor retrage pentru a discuta, iar dupa ce specialistii vor ajunge la un consens, medicul curant va comunica bolnavului rezultatul consultului.

h) in cadrul consultului medical comun, se va pastra atmosfera de stima si respect reciproc si se va exclude orice manifestare de superioritate fata de medicul curant; cazul respectiv si observatiile critice, nu se vor discuta in prezenta bolnavului sau a altor persoane straine, chiar daca este vorba de personal medical ce se afla in subordine.

i) medicul care a fost invitat pentru consult nu va examina ulterior pacientul din proprie initiativa, fara aprobarea medicului curant, cu exceptia cazurilor de urgenta

j) daca in urma consultului de catre un grup de specialisti, avizul acestora difera fundamental de cel al medicului curant, pacientul trebuie informat despre acest fapt; medicul curant este liber sa

se retraga în cazul când parerea medicilor care au participat la consult prevalează în opinia pacientului sau a rudelor acestuia.

k) dacă propunerea pentru consult medical vine din partea pacientului sau a rudelor acestuia, medicul curant este obligat să organizeze consultul;

l) din momentul în care a răspuns unei solicitări, personalul medical este automat angajat moral să asigure bolnavului îngrijiri calificate, inclusiv prin îndreptarea pacientului la o unitate medicală sau la un specialist cu competențe superioare.

Art.24 Hartuirea morala si sexuala

(1) Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu pacienții și aparținătorii, sunt interzise formele de hartuire morală ce pot duce la discreditarea, izolarea, umilirea, barfarea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului față de sine sau față de ceilalți.

(2) Totodată, sunt interzise situațiile de hartuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect, sau ca efect, lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Art. 25 Obiectivitate si responsabilitate in luarea deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, personalul contractual are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Personalului contractual îi este interzis să promită luarea unei decizii de către instituția publică sau de către alți colegi, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(3) Personalul contractual cu funcție de conducere este obligat să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor medicale oferite asiguraților.

(4) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, personalul contractual are obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

(5) Personalul contractual cu funcție de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;

e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;

f) să delege, la nevoie, sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;

g) să excludă orice formă de discriminare și de hartuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

(6) In scopul asigurarii conditiilor necesare indeplinirii cu imparialitate a indatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul contractual cu functie de conducere are obligatia de a nu se angaja in relatii patrimoniale cu personalul din subordine.

Art.26 Obligatia respectarii regimului cu privire la sanatate si securitate in munca

Personalul contractual are obligatia de a se supune controlului de medicina muncii si expertizelor medicale ca urmare a recomandarilor formulate de medicul de medicina muncii, in conditiile legii.

**CAPITOLUL III
COORDONAREA, MONITORIZAREA SI CONTROLUL
APLICARII NORMELOR DE CONDUITA**

Sectiunea 1

Monitorizare norme conduita etica

Art.27 In vederea garantarii punerii in valoare a principiilor morale sau deontologice in cadrul Spitalului Municipal Caracal, se constituie Consiliul etic conform prevederilor din Ordinul MS nr.1502/2016, ca for de autoritate morala, a carui functionare este guvernata de urmatoarele principii:

- a) este independent de ierarhia medicala si de ingrijiri a spitalului, fiind interzisa orice tentativa de influentare a deciziilor membrilor sai.
- b) Membrii consiliului etic trebuie sa precizeze existenta unei legaturi directe sau indirecte, de natura familiala, ierarhica ori financiara, cu persoanele fizice sau juridice implicate in spetele supuse analizei consiliului. In cazul in care un membru se afla in una dintre aceste situatii, acesta este informat de secretarul consiliului de etica si nu poate participa la sedintele ocazionate de cercetarea cazului respectiv, fiind inlocuit de catre membrul supleant.
- c) Activitatea membrilor consiliului de etica se bazeaza pe imparialitate, integritate, libertate de opinie, respect reciproc si pe principiul suprematiei legii. Nerespectarea acestor principii poate conduce la excluderea membrilor respectivi, in baza votului a doua treimi din membrii consiliului etic.

Art.28 Consiliul etic analizeaza vulnerabilitatile etice care pot favoriza aparitia incidentelor de etica la nivelul Spitalului Municipal Caracal, emite hotarari sau avize de etica si indeplineste atributiile prevazute de Ord. MS nr.1502/2016.

Art.29 In scopul aplicarii eficiente a dispozitiilor Codului etic si de integritate al personalului contractual din cadrul Spitalului Municipal Caracal, conducerea institutiei numeste prin decizie un consilier de etica, pentru consiliere etica si monitorizarea respectarii de catre salariati a prevederilor Codului.

Art.30 (1) Consilierul de etica indeplineste urmatoarele atributii:

- a) acordarea de consultanta si asistenta salariatilor din cadrul spitalului cu privire la respectarea normelor de conduita, precum si a normelor de etica si integritate;
- b) monitorizarea aplicarii prevederilor Codului etic si de integritate in cadrul spitalului;
- c) intocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduita si a normelor de etica si integritate, de catre personalul Spitalului Municipal Caracal, pe care le prezinta managerului.

(2) Fisa postului salariatului desemnat consilier de etica, va fi completata cu atributiile prevazute la alin.(1), cu mentionarea faptului ca acestea nu reprezinta atributii specifice functiei ocupate, ci sunt stabilite prin decizie a managerului.

Art.31 Sinteza monitorizarii respectarii Codului etic si de integritate cuprinde urmatoarele aspecte pe care Consiliul etic ori consilierul de etica le-au remarcat cu ocazia indeplinirii atributiilor specifice:

- a) rezumarea modului în care salariații care au beneficiat de consiliere etică s-au comportat ulterior în ceea ce privește aspectele consiliate, respectiv măsura în care aceștia au respectat sau nu normele de conduită cu privire la care au beneficiat de consiliere;
- b) informații referitoare la identificarea cauzelor concrete care au determinat, au favorizat ori au condus la nerespectarea normelor de conduită;
- c) identificarea consecințelor care pot fi asociate uneia sau mai multor cauze de nerespectare a normelor de conduită, reprezentate de efectele juridice produse sau, după caz, de urmările negative ale faptei de încălcare a normelor de etică și integritate;
- d) identificarea situațiilor în care asupra personalului contractual au fost exercitate constrângeri sau amenințări care au determinat încălcarea dispozițiilor legale;
- e) identificarea situațiilor în care personalului contractual i s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic.

Art.32 Scopul monitorizării și analiza respectării normelor de conduită de către personalul spitalului, au în vedere următoarele aspecte:

- a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de etică și integritate;
- b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de etică și integritate în cadrul instituției publice;
- c) specificarea măsurilor identificate și implementate care pot contribui la prevenirea incidentelor de etică;
- d) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Art.33 Măsurile de prevenire a încălcării normelor de conduită vor avea la bază:

- a) previzionarea și evaluarea riscurilor care pot apărea în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice
- b) identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea conduce la încălcarea normelor de conduită sau la fapte mai grave de încălcare a legii
- c) identificarea factorilor care generează vulnerabilități sau care favorizează încălcarea normelor de conduită;
- d) studierea comportamentelor/atitudinilor/vulnerabilităților identificate atât la nivel individual, cât și la nivelul instituției publice, care pot conduce la încălcarea normelor de conduită
- e) identificarea și implementarea măsurilor de eliminare sau reducere a riscurilor care pot apărea în activitate și care pot conduce la încălcarea normelor legale;
- f) acțiuni de conștientizare a funcționarilor publici asupra riscurilor încălcării normelor de conduită.

Secțiunea 2

Monitorizare conduită disciplinară

Art. 34 Raspundere - generalitati:

- (1) Salariații din cadrul Spitalului sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau sarcinilor încredințate de Managerul sau de șeful ierarhic superior, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională.
- (2) Salariații din cadrul Spitalului sunt obligați să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor/pacienților, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori sarcinile primite, pentru dobiindirea pentru ei sau pentru alte persoane, de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.
- (3) Orice salariat din cadrul Spitalului care are cunoștința de încălcări ale regulilor și regulamentelor de orice fel, care pot prejudicia activitatea și imaginea instituției, sau au ca efect neîndeplinirea obiectivelor acesteia, are obligația de a înștiința de îndată superiorul ierarhic.
- (4) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate atrage răspunderea disciplinară a salariaților din cadrul Spitalului, în condițiile legii, precum și în conformitate cu dispozițiile interne de la nivelul instituției.

(5) Managerul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca aceastia au savarsit o abatere disciplinara.

(6) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

(7) Comisia de disciplina are competenta de a cerceta incalcarea prevederilor prezentului Cod de etica si integritate, si de a propune aplicarea sanctiunilor disciplinare, in conditiile legii.

(8) Personalul Spitalului nu poate fi sanctionat sau prejudiciat in nici un fel pentru sesizarea cu buna-credinta a Consiliului Etic, in conditiile legii, cu privire la cazurile de incalcare a normelor de etica.

(9) In cazurile in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala competente, de catre conducatorul spitalului, la propunerea Consiliului Etic/Comisiei de disciplina, in conditiile legii.

(10) Personalul Spitalului raspunde potrivit legii in cazurile in care, prin faptele savarsite cu incalcarea normelor de etica, creeaza prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.35 Raspunderea disciplinara

(1) Incalcarea cu vinovatie de catre salariati a indatoririlor corespunzatoare functiei pe care o detin si a normelor de conduita profesionala si etica prevazute de lege constituie abatere disciplinara si atrage raspunderea administrativ-disciplinara a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare si faptele care contravin nerespectarii prevederilor prezentului Cod si a faptelor prevazute de Regulamentul de ordine interna.

(3) La individualizarea sanctiunii disciplinare, se va tine seama de cauzele si gravitatea abaterii disciplinare, imprejuriirile in care aceasta a fost savarsita, gradul de vinovatie si consecintele abaterii, comportarea generala in timpul serviciului a salariatului, precum si de existenta in antecedentele acestuia a altor sanctiuni disciplinare care nu au fost radiate in conditiile prezentului cod.

(4) In caz de concurs de abateri disciplinare, se aplica sanctiunea disciplinara aferenta abaterii disciplinare celei mai grave.

(5) Incalcarea de catre personalul contractual cu vinovatie a indatoririlor de serviciu atrage raspunderea administrativa, civila sau penala, dupa caz.

(6) Sesizarile cu privire la incalcarea normelor de conduita de catre personalul contractual sint analizate si solutionate cu respectarea prevederilor in domeniul legislatiei muncii.

Art.36 Comisia de disciplina

(1) In cadrul Spitalului este constituita Comisia de disciplina cu urmatoarea competenta:

a) analiza faptelor sesizate ca abateri disciplinare;

b) propunerea sanctiunii disciplinare aplicabile salariatilor cercetati.

(2) Din comisia de disciplina face parte si cel putin un reprezentant al organizatiei sindicale reprezentative sau, dupa caz, un reprezentant desemnat prin votul majoritatii salariatilor, in cazul in care sindicatul nu este reprezentativ sau salariatii nu sunt organizati in sindicat.

(3) Comisia de disciplina poate solicita compartimentelor/personalului din cadrul spitalului, care pot detine informatii relevante cu privire la faptele sesizate, sa comunice aspectele pe care le cunosc in vederea valorificarii acestora in activitatea de cercetare disciplinara.

Sectiunea 3

Protejarea avertizorilor in interes public impotriva oricaror discriminari

ART. 37 Avertizarea privind fapte de incalcare a legii.

(1) Semnalarea unor fapte de incalcare a legii de catre salariati, prevazute de lege ca fiind abateri disciplinare, contraventii sau infractiuni, constituie avertizare in interes public si priveste:

- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) incompetența sau neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților și instituțiilor publice ;
- n) încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

(2) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:

- a) sefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului autorității sau instituției publice din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale, sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact faptuitorul;
- c) comisiei de disciplină din instituția din care face parte persoana care a încălcat legea;
- d) organelor judiciare;
- e) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale.

Art. 38 Obligația de a păstra confidențialitatea

- (1) Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), identitatea avertizorului în interes public și orice altă informație prevăzută la alin. (1) pot fi divulgate numai în cazul în care acest lucru este o obligație impusă de lege, cu respectarea condițiilor și a limitelor prevăzute de aceasta.
- (3) În cazul prevăzut la alin. (2), avertizorul în interes public este informat anterior, în scris, cu privire la divulgarea identității și a motivelor divulgării datelor confidențiale în cauză. Obligația nu există în cazul în care informarea ar periclita investigațiile sau procedurile judiciare.
- (4) Obligația de a păstra confidențialitatea nu există în cazul în care avertizorul în interes public a dezvăluit în mod intenționat identitatea sa în contextul unei divulgări publice.

Art. 39 Condiții și măsuri de protecție, măsuri de sprijin și măsuri reparatorii

- (1) Pentru a beneficia de măsurile de protecție, avertizorul în interes public trebuie să întrunească cumulativ următoarele condiții:
 - a) să fie una dintre persoanele care efectuează raportări potrivit prevederilor art. 37 alin. (1) și care a obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
 - b) să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării;
 - c) să fi efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică.
- (2) Pentru a beneficia de măsurile reparatorii, avertizorul în interes public trebuie să îndeplinească cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1), precum și condiția ca represaliile să fie consecința raportării efectuate.

CAPITOLUL IV

NORME DE INTEGRITATE PENTRU PERSONALUL DIN CADRUL SPITALULUI

Sectiunea 1

Declarare avere si conflictul de interese

Art. 40 Definitie si principii

- (1) Prin conflict de interese se intelege situatia in care persoana ce exercita o demnitate publica sau o functie publica are un interes personal de natura patrimoniala, care ar putea influenta indeplinirea cu obiectivitate a atributiilor care ii revin potrivit Constitutiei si altor acte normative.
- (2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese in exercitarea functiilor publice sunt: impartialitatea, integritatea, transparenta deciziei si suprematia interesului public.

Art. 41 Declararea averii si a intereselor

- (1) Urmatoarele categorii de personal au obligatia completarii declaratiilor de avere si de interese:

- Manager;
- Director medical;
- Director financiar contabil;
- Director de ingrijiri;
- sefi de sectii / compartimente / laboratoare;
- sefi de servicii / birouri / compartimente;
- Consiliul de administratie;
- Personalul angajat cu contract individual de munca, implicat in administrarea sau implementarea programelor ori proiectelor finantate din fonduri externe sau din fonduri bugetare (PNRR).

- (2) La numirea intr-o functie de conducere, la incetarea acesteia, precum si in alte situatii prevazute de lege, salariatii sunt obligati sa prezinte, in conditiile Legii nr. 176/2010, cu modificarile si completarile ulterioare, declaratia de avere si declaratia de interese. Declaratia de avere si declaratia de interese se actualizeaza anual, potrivit legii.

Art.42 Depunerea declaratiilor de avere si conflict de interese

- (1) Declarațiile de avere și declarațiile de interese se depun în termen de 30 de zile de la data numirii în funcție ori de la data începerii activității.
- (2) Persoanele prevăzute au obligația să depună sau să actualizeze declarațiile de avere și declarațiile de interese anual, cu respectarea tuturor prevederilor legale în materie.
- (3) În termen de cel mult 30 de zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității, persoanele prevăzute au obligația să depună noi declarații de avere și declarații de interese.
- (4) Declarațiile de avere și declarațiile de interese se completează potrivit anexelor nr. 1 și 2 la Legea 176/2010 și se transmit Agenției exclusiv prin intermediul platformei online de declarare a averii și a intereselor (e-DAI, gestionată de Agenția Națională de Integritate).
- (5) În cadrul Spitalului se desemnează persoane responsabile care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese. În exercitarea atribuțiilor prevăzute de Legea 176/2010, persoanele desemnate sunt subordonate direct managerului Spitalului, care răspunde pentru desfășurarea în bune condiții a activității acestora.
- (6) Declarațiile se afișează pe site-ul spitalului, în secțiunea dedicată.

Sectiunea 2

Incompatibilitati si interdictii

Art.43 Generalitati Diferenta dintre conflictul de interese si incompatibilitati consta in aceea ca in cazul conflictului de interese este implicat un act decizional, o actiune a subiectului care se finalizeaza cu adoptarea unei decizii, in timp ce in cazul incompatibilitatilor nu este necesara existenta unei decizii si constatarea unei stari de fapt care contravine prevederilor legale in vigoare.

Art. 44 Interdictii dupa incheierea angajarii in cadrul institutiei publice (pantouflage)

- (1) Pantouflage-ul este o masura de transparenta institutionala si de prevenire a coruptiei, indicator de evaluare in cadrul Strategiei Nationale Anticoruptie.
- (2) La data incetarii raporturilor de munca in cadrul Spitalului, persoanele identificate ca fiind susceptibile a fi sub incidenta prevederilor legale privind pantouflage-ul au obligatia de a depune „Declaratia de Pantouflage”, document prin care salariatul ia la cunostinta si se angajeaza sa respecte interdictiile dupa incetarea contractului individual de munca in cadrul Spitalului, in conformitate cu prevederile art. 61 din Legea nr. 98/2016 privind achizitiile publice, in conformitate cu care ofertantul declarat castigator cu care autoritatea contractanta a incheiat contractul de achizitie publica nu are dreptul de a angaja sau incheia orice alte intelegeri privind prestarea de servicii, direct ori indirect, in scopul indeplinirii contractului de achizitie publica, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate in procesul de verificare/evaluare a solicitarilor de participare/ofertelor depuse in cadrul unei proceduri de atribuire ori salariatii / fosti salariatii ai autoritatii contractante sau ai furnizorului de servicii de achizitie implicat in procedura de atribuire cu care autoritatea contractanta/furnizorul de servicii de achizitie implicat in procedura de atribuire a incetat relatiile contractuale ulterior atribuirii contractului de achizitie publica, parcursul unei perioade de cel putin 12 luni de la incheierea contractului, sub sanctiunea rezilierii de drept a contractului respectiv.
- (3) Declaratia de pantouflage este o declaratie pe propria raspundere prin care o persoana care intra sub incidenta prevederilor legale anterior mentionate, declara ca intelege sa respecte interdictiile survenite in conformitate cu dispozitiile legale aplicabile, indicand totodata motivul concret pentru care este aplicabila interdictia.

Sectionea 3

Declararea bunurilor si cadourilor primite cu titlu gratuit

Art.45 Declararea bunurilor si cadourilor de catre personalul contractual

- (1) Personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției, daruri sau alte avantaje.
- (2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care personalul contractual le-a primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției deținute, care se supun prevederilor legale specifice:
 - a) medaliile, decoratiile, insignele, ordinele, esarfele, colanele si altele asemenea, primite in exercitarea functiei;
 - b) obiectele de birotica cu o valoare de pana la 50 euro.
- (3) Personalul contractual din cadrul Spitalului are obligatia sa, potrivit legii in termen de 30 de zile de la primire, bunurile / cadourile pe care le-au primit cu titlu gratuit in cadrul unor activitati de protocol in exercitarea functiei publice.
- (3) Managerul spitalului dispune constituirea unei comisii alcatuite din 3 persoane de specialitate din cadrul Spitalului, care va evalua si va inventaria bunurile prevazute la alin.(1).
- (4) Comisia prevazuta la alin.(3) va tine evidenta bunurilor primite de fiecare salariat inainte de finele anului, va propune Managerului rezolvarea situatiei bunului.
- (5) In cazurile in care valoarea bunurilor stabilite de comisie este mai mare decat echivalentul a 200 euro, persoana care a primit bunurile poate solicita pastrarea lor, platind diferenta de valoare. Daca valoarea bunurilor stabilita de comisie este sub echivalentul a 200 euro, acestea se pastreaza de catre primitor.
- (6) In cazurile in care persoana care a primit bunurile nu a solicitat pastrarea lor, la propunerea comisiei prevazute la alin.(3), bunurile raman in patrimoniul Spitalului sau pot fi transmise cu titlu gratuit unei institutii publice de profil ori vandute la licitatie, in conditiile legii.
- (7) Veniturile obtinute ca urmare a valorificarii acestor bunuri se varsa in bugetul Spitalului.
- (8) La sfarsitul fiecarui an, Spitalul are obligatia publicarii listei cuprinzand bunurile depuse si destinatia acestora, pe pagina de internet www.smcaracal.ro.

Secțiunea 4

Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de integritate

Art. 46 Desemnarea persoanei responsabile

- (1) În cadrul Spitalului se desemnează o persoană responsabilă care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interes.
- (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de Legea 176/2010, persoanele desemnate sunt subordonate direct managerului, care răspunde pentru desfășurarea în bune condiții a activității acestora.

Art. 47 Agenția Națională de Integritate

- (1) Controlul aplicării normelor de integritate este efectuat de Agenția Națională de Integritate, organizată prin Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Scopul Agenției Naționale de Integritate este asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice și prevenirea corupției instituționale, prin exercitarea de responsabilități în evaluarea declarațiilor de avere, a datelor și informațiilor privind averea, precum și a modificărilor patrimoniale intervenite, a incompatibilităților și a conflictelor de interes potențiale în care se pot afla pe perioada îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice.

Art. 48 Sancțiuni

- (1) Încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilitate și conflict de interes se sancționează conform legii.
- (2) Regimul incompatibilităților și conflictelor de interes în cadrul Spitalului este stabilit în principal de Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată și se completează cu orice alte prevederi ce reglementează acest obiect.

CAPITOLUL V

SECURITATEA DATELOR CU CARACTER PERSONAL ȘI CONFIDENTIALITATEA INFORMAȚIILOR

Art. 49 Obligația de a păstra confidențialitatea și discreția

- (1) Angajații au obligația de a păstra confidențialitatea în ceea ce privește informațiile despre partenerii și pacienții Spitalului, care le-au devenit cunoscute în contextul activității acestora. Această regulă se aplică și după ce angajatul în cauză a demisionat de la locul de muncă din cadrul Spitalului.

- (2) 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 nu reprezintă un obstacol în calea utilizării informațiilor pentru o bună cooperare și un mediu profesionist activ în cadrul Spitalului.

Art. 50 Stocarea și salvarea informațiilor cu accesibilitate limitată

- (1) Toți angajații trebuie să se asigure că informațiile confidențiale sau sensibile sunt protejate prin stocare sigură și că informațiile scrise și stocate electronic sunt garantate în mod adecvat.
- (2) Datele cu caracter personal referitoare la pacienți, 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 VI

RESPONSABILITĂȚI

Art. 51 Managerul Spitalului

1. se asigură ca întregul personal al spitalului poate consulta conținutul Codului de etică și integritate;

2. sustine principiile incorporate in acest document prin exemplul personal;
3. se asigura ca incalcarile normelor de etica, sesizate de catre orice angajat sunt analizate cu promptitudine si obiectivitate si sunt urmate de masurile preventive / corective adecvate;
4. se asigura ca angajatul care a facut sesizarea este protejat impotriva actiunilor angajatului despre care s-a facut sesizarea;
5. dispune intrunirea Consiliului etic si activarea acestuia ori de cate ori sunt semnalate cazuri de incalcare a prevederilor Codului de etica si integritate;
6. analizeaza si aproba propunerile rezultate din raportul Consiliului etic si urmareste aplicarea concreta a acestora.

Art. 52 Angajatii

1. iau la cunostinta prevederile Codului de etica si integritate;
2. actioneaza cu responsabilitate in indeplinirea sarcinilor de serviciu si contribuie la prevenirea, respectiv eliminarea abaterilor de la prevederile prezentului Cod;
3. aduc in atentia Consiliului etic orice manifestare de incalcare a prevederilor acestui Cod, de natura sa afecteze imaginea personala, a structurii organizatorice din care fac parte, sau a institutiei.

CAPITOLUL VII DISPOZITII FINALE

Art. 53 Raspunderea

- (1) Incalcare dispozitiilor prezentului cod de conduita atrage raspunderea disciplinara a personalului contractual, in conditiile legii.
- (2) Organele cu atributii disciplinare au competenta de a cerceta incalcare prevederilor prezentului cod de conduita si de a propune aplicarea sanctiunilor disciplinare, in conditiile Legii nr. 53/2003, cu modificarile ulterioare.

Art.54 Asigurarea publicitatii

- (1) Pentru informarea cetatenilor se va asigura afisarea codului de conduita pe pagina web a Spitalului si difuzarea acestuia la fiecare sectie / compartiment / birou.

Art.55 Actualizarea Codului de etica si integritate

- (1) Actualizarea Codului se inițiază la solicitarea conducerii Spitalului, în orice situație care justifică modificarea Codului.
- (2) Politicile de etică și integritate ale Spitalului se pun în acord ori de câte ori este cazul atât cu cerințele și nevoile persoanelor interesate în materie, cât și cu normele legale aplicabile.

Art. 56 Intrarea in vigoare

Prezentul cod etic si de integritate produce efecte incepand cu data efectuarii procedurilor de publicitate a acestuia conform art.54.

Art. 57 Este responsabilitatea personala a tuturor angajatilor spitalului sa cunoasca legile, regulamentele si prevederile legale specifice activitatii lor.

Art. 58 Enumerarea normelor de conduita si de integritate a personalului contractual, cuprinse in prezentul Cod, nu este exhaustiva, ci se completeaza de drept cu cele cuprinse in prevederile legale in vigoare.

J [redacted] ulin

DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL,
Ec. Iordache [redacted] el

AVIZAT JURIDIC,
Cons.jur. Patru Monica Luminita

DIRECT
Dr. Ion [redacted]

DIRECTOR DE INGRIJIRI,
As. [redacted] Livia Diana

AVIZAT SINDICAT SANITAS CARACAL,
Presedinte,
As.med.nr. Cranta Georgica

