



SPITALUL CLINIC DE RECUPERARE IASI

CODUL DE ETICA

AL SPITALULUI CLINIC DE RECUPERARE

IASI

Aprobat in Sedinta CA din 06.06.2017

CODUL DE ETICA AL SPITALULUI CLINIC DE RECUPERARE IASI

Cuprins

CAPITOLUL I – DOMENIUL DE APLICARE	2
OBIECTIVE :	3
TERMENI SI EXPRESII.....	4
CAPITOLUL II – NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI	5
CONFIDENTIALITATEA.....	5
RESPECTAREA CONSTITUTIEI SI A LEGILOR:.....	5
CONSULTAREA PE PROBLEME DE ETICA.	5
LOIALITATEA FATA DE INSTITUTIA SANITARA:	7
LIBERTATEA OPINIILOR:.....	7
CADRUL RELATIILOR IN EXERCITAREA ATRIBUTIILOR FUNCTIEI:.....	7
INTERDICTIA PRIVIND ACCEPTAREA CADOURILOR, SERVICIILOR SI AVANTAJELOR:....	8
OBIECTIVE IN EVALUARE:.....	8
FOLOSIREA ABUZIVA A ATRIBUTIILOR FUNCTIEI DETINUTE:	8
CAPITOLUL III – COORDONAREA SI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ETICA SI PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL	9
SESIZAREA:.....	9
SOLUTIONAREA SESIZARII:.....	9
CAPITOLUL IV – DISPOZIȚII FINALE.....	10
RASPUNDEREA:	10
ASIGURAREA PUBLICITATII:.....	10
INTRAREA IN VIGOARE:	10

**SPITAL CLINIC DE RECUPERARE IASI
STRADA PANTELIMON HALIPA, NR. 14
CUI : 4541092
TELEFON : 0232/266044
FAX 0332410774**

CAPITOLUL I – DOMENIUL DE APLICARE

Codul de conduită etică și profesională a personalului din “Spitalul Clinic de Recuperare Iasi” stabilește norme de conduită etică și profesională și formulează principiile care trebuie respectate în relația cu pacienții, partenerii, colegii, în vederea creșterii încrederii și prestigiului instituției.

Normele de conduită etică și profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru întregul personal, indiferent de forma de angajare (contract individual de munca, contract de administrare, contract prestari servicii, contract garzi, e.t.c.).

Prevederile prezentului Cod de conduită etica și profesională se aplică și persoanelor care lucrează în spital ca detașați, colaboratori sau studenți/elevi (care fac practică în spital).

La elaborarea prezentului cod au stat la baza ca temei legal următoarea legislație in vigoare:

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicata;
- Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiei de biochimist, și chimist;
- Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă prctică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, cu modificările ulterioare;
- HG nr. 788/2005 privind aplicarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România cu modificările ulterioare;
- OUG nr. 144/ 2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, aprobată și modificată prin Legea nr.53/2014;
- Hotărârea OAMMR nr. 2/09.07.2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România;
- Legea nr. 514/2003 privind exercitarea profesiei de consilier juridic, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 672/19.12.2002 privind auditul public intern, republicata;
- Ordinul MFP nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditoriului intern;
- Legea nr. 571/14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduita a personalului contractual din autoritatile si institutiile publice;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Legea 52/2003 privind transparenta decizionala in administratia publica, republicata 2013;
- Legea 176/2010 privind integritatea in exercitarea functiilor si demnitatilor publice, pentru modificarea si completarea Legii nr. 144/2007 privind infiintarea, organizarea si functionarea

Agentiei Nationale de Integritate, precum si pentru modificarea si completarea altor acte normative.

- HG 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public
- Ordinul nr. 400/2015 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice.

Prezentul Cod de conduită etică și profesională a personalului “Spitalul Clinic de Recuperare Iasi” este aprobat de către comitetul director.

Dispozițiile Codului de conduită etică și profesională produc efecte pentru toți angajații din instituție de la data comunicării, iar noii angajați vor lua la cunoștință de conținutul Codului de conduită etică și profesională anterior semnării contractului individual de muncă.

Codul de conduită etică și profesională va fi adus la cunoștință salariaților, astfel :

- prin intermediul șefilor de secție, laboratoare, compartimente, pentru personalul existent;
- prin intermediul serviciului R.U.N.O.S., pentru personalul nou angajat;
- prin afișare pe site-ul / la sediul instituției, pentru persoanele interesate.

OBIECTIVE :

MANDAT: Spitalul Clinic de Recuperare Iasi aplica strategia de dezvoltare a Ministerului Sanatatii Publice in domeniul asigurarii sanatatii populatiei si raspunde de implementarea reformei la nivelul unitatii.

VIZIUNE: Spitalul Clinic de Recuperare Iasi urmareste asigurarea de servicii medicale de calitate, comparabile cu serviciile oferite in unitatile similare din Uniunea Europeana.

VALORI:

- respectarea dreptului la ocrotirea sanatatii
- garantarea calitatii si sigurantei actului medical
- cresterea numarului de servicii de preventie
- asigurarea accesibilitatii la servicii
- aprecierea competentelor profesionale si incurajarea dezvoltarii lor
- transparenta decizionala

MISIUNE: Misiunea Spitalului Clinic de Recuperare Iasi este de a asigura servicii medicale calitative si multidisciplinare in scopul recuperarii si scaderii dizabilitatii.

OBIECTIVE GENERALE:

Crearea condițiilor optime de desfășurare a serviciilor medicale prin modernizarea și reabilitarea infrastructurii unității sanitare, prin eficientizarea energetica a spitalului, modernizarea rețelei de

alimentare electrica, modernizarea si reabilitarea sectiilor, crearea unei structuri de arhivare clasica si digitala a documentelor medicale, etc.

Eficientizarea strategiei terapeutice și de diagnostic prin implementarea ghidurilor, protocoalelor terapeutice și a standardelor de cost aferente, prin dotarea cu echipamente medicale performante a sectiilor, compartimentelor si laboratoarelor spitalului; procedurarea protocoalelor de diagnostic si tratament si implementarea acestora în cadrul sectiilor si compartimentelor; cuantificarea valorica si implementarea standardelor de cost privind procedurile si protocoalelor terapeutice.

Cresterea calitatii serviciilor medicale prin pregatirea profesionala continua a personalului medical; dezvoltarea cercetarii medicale; implementarea rezultatelor cercetarii.

TERMENI SI EXPRESII

În înțelesul prezentului Cod de conduită etică și profesională, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

1. funcție – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
2. interes public – acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
3. 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;
4. conflict de interese – aceea 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;
5. informație de interes public – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
6. informație cu privire la date personale – orice informație privind o persoană identificată sau indentificabilă.

CAPITOLUL II – NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI

CONFIDENTIALITATEA

Toți pacienții institutiei beneficiază de protejarea intimității lor în orice moment și în toate situațiile, cu excepția situațiilor în care respectarea intimității ar pune în pericol viața pacienților.

Informațiile confidențiale pot fi revizuite, comunicate sau discutate doar atunci când este necesar să se asigure îngrijirea pacientului. Informații medicale pot fi divulgate numai atunci când pacienții autorizează acest fapt sau atunci când dezvăluirea acestor informații este cerută de lege.

Unitatea își asumă responsabilitatea pentru protejarea informațiilor pacienților, atât personale cât și medicale, și își recunoaște responsabilitatea legală și etică în acest sens.

Încălțările politicii de confidențialitate sunt motive pentru luarea măsurilor disciplinare, inclusiv concediere.

RESPECTAREA CONSTITUTIEI 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.

CONSULTAREA PE PROBLEME DE ETICĂ.

Atunci când apar probleme de etică în relația între angajați sau în relația angajaților cu pacienți, colaboratori sau public, personalul implicat poate solicita implicarea consilierului etic (Jurist Nica Gabriela – pentru partea administrativă și Director Medical Dr. Baltag Doru – pentru partea medicală) din cadrul institutiei pentru a contribui la soluționarea preocupărilor lor etice.

Toate solicitările de consultare a eticii trebuie să fie îndreptate către Consiliul de Etică.

În cadrul unităților sanitare publice cu paturi cu statut de spital clinic, universitar și institut, consiliul de etică este format din 7 membri, cu următoarea reprezentare:

- a) un reprezentant ales al corpului medical al spitalului, din personalul cu integrare clinică;
- b) 2 reprezentanți aleși ai corpului medical al spitalului, altul decât personalul cu integrare clinică;
- c) 2 reprezentanți aleși ai asistenților medicali din spital;
- d) un consilier juridic sau un reprezentant al aparatului funcțional al spitalului cu studii superioare, desemnat de către managerul unității sanitare;
- e) un reprezentant ales al asociațiilor de pacienți.

Secretarul consiliului de etică este un angajat cu studii superioare al spitalului, desemnat prin decizie a managerului. Secretarul nu are drept de vot în cadrul ședințelor consiliului de etică.

Membrii consiliului de etică beneficiază cu prioritate de instruire în domeniul eticii și integrității.

Consiliul de etică este independent de ierarhia medicală și de îngrijiri a spitalului. Este interzisă orice tentativă de influențare a deciziilor membrilor consiliului de etică. Orice astfel de tentativă este sesizată comisiei de disciplină.

Membrii consiliului de etică trebuie să precizeze existența unei legături directe sau indirecte, de natură familială, ierarhică ori financiară, cu persoanele fizice sau juridice implicate în speța supusă analizei consiliului. În cazul în care un membru se află în una dintre aceste situații, acesta este informat de secretarul consiliului de etică și nu poate participa la ședințele ocazionate de cercetarea cazului respectiv, fiind înlocuit de către membrul supleant.

Activitatea membrilor consiliului de etică se bazează pe imparțialitate, integritate, libertate de opinie, respect reciproc și pe principiul supremației legii. Nerespectarea acestor principii poate conduce la excluderea membrilor respectivi, în baza votului a două treimi din membrii consiliului de etică.

Atribuțiile consiliului de etică sunt următoarele:

- a) promovează valorile etice în rândul personalului medico-sanitar, auxiliar și administrativ al unității sanitare;
- b) identifică și analizează vulnerabilitățile etice și riscurile apărute, propune managerului adoptarea și implementarea măsurilor de prevenție a actelor de corupție la nivelul unității sanitare;
- c) formulează și înaintează managerului propuneri pentru diminuarea riscurilor de incidente de etică;
- d) analizează și avizează regulamentul de ordine interioară al unității sanitare și poate face propuneri pentru îmbunătățirea acestuia;
- e) formulează punct de vedere etic consultativ, la solicitarea comitetului director al unității sanitare;
- f) analizează din punct de vedere etic situațiile de dubiu care pot apărea în exercitarea profesiei medicale. În situația în care un cadru medico-sanitar reclamă o situație de dubiu etic ce vizează propria sa activitate, avizul etic nu poate fi utilizat pentru incriminarea cadrului medico-sanitar respectiv, dacă solicitarea s-a realizat anterior actului medical la care se face referire;
- g) primește, din partea managerului unității sanitare, sesizările făcute în vederea soluționării.
- h) analizează cazurile de încălcare a principiilor morale sau deontologice în relația pacient-cadru medicosanitar și personal auxiliar din cadrul spitalului, prevăzute în legislația în vigoare;
- i) verifică dacă personalul medico-sanitar și auxiliar, prin conduita sa, încalcă drepturile pacienților prevăzute în legislația specifică⁴, pe baza sesizărilor primite;
- j) analizează sesizările personalului unității sanitare în legătură cu diferitele tipuri de abuzuri săvârșite de către pacienți⁵ sau superiori ierarhici. În măsura în care constată încălcări ale drepturilor personalului, propune măsuri concrete pentru apărarea bunei reputații a personalului;
- k) analizează sesizările ce privesc nerespectarea demnității umane și propune măsuri concrete de soluționare;
- l) emite avize referitoare la incidentele de etică semnalate, conform prevederilor prezentului ordin;
- m) emite hotărâri cu caracter general ce vizează unitatea sanitară respectivă;
- n) asigură informarea managerului, a Compartimentului de integritate din cadrul Ministerului Sănătății și a petentului privind conținutul avizului etic. Managerul poartă răspunderea punerii în aplicare a soluțiilor propuse;
- o) aprobă conținutul comunicărilor adresate petenților, ca răspuns la sesizările acestora;
- p) înaintează către organele abilitate sesizările ce privesc plățile informale ale pacienților către personalul medico-sanitar ori auxiliar sau acte de condiționare a acordării serviciilor medicale de

obținere a unor foloase, în cazul în care persoanele competente nu au sesizat organele conform atribuțiilor de serviciu;

- q) sesizează organele abilitate ale statului ori de câte ori consideră că aspectele dintr-o speță pot face obiectul unei infracțiuni, dacă acestea nu au fost sesizate de reprezentanții unității sanitare sau de către petent;
- r) aprobă conținutul rapoartelor bianuale și anuale întocmite de secretarul consiliului de etică;
- s) redactează Anuarul etic, care cuprinde modul de soluționare a spețelor reprezentative din cursul anului precedent. Anularul etic este pus la dispoziția angajaților, constituind în timp un manual de bune practici la nivelul unității sanitare respective;
- t) analizează rezultatele aplicării chestionarului de evaluare, parte a mecanismului de feedback al pacientului. Chestionarul de evaluare este prevăzut în anexa .

Consiliul de etică poate solicita documente și informații în legătură cu cauza supusă analizei și poate invita la ședințele sale persoane care pot să contribuie la soluționarea speței prezentate.

LOIALITATEA FATA DE INSTITUTIA SANITARA:

Personalul contractual are obligația de a apăra loialitatea prestigiului instituției sanitare în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajaților contractuali le este interzis:

1. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
2. să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
3. să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali;

Prevederile prezentului Cod de conduită etică și profesională 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.

LIBERTATEA OPINIILOR:

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

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.

CADRUL RELATIILOR IN EXERCITAREA ATRIBUTIILOR FUNCTIEI:

În relațiile dintre personalul contractual din cadrul instituției și 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 instituției, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- dezvăluirea aspectelor vieții private;
- 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, prin:

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

INTERDICTIA PRIVIND ACCEPTAREA CADOURILOR, SERVICIILOR SI 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.

OBIECTIVE IN EVALUARE:

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 aproba 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 cu principiile prevăzute la capitolul 4. "Principii generale".

FOLOSIREA ABUZIVA A ATRIBUTIILOR FUNCTIEI DETINUTE:

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

CAPITOLUL III – COORDONAREA SI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ETICA SI PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

SESIZAREA:

1. Conducerea Spitalului poate fi sesizata de orice persoana cu privire la:

- incalcarea prevederilor prezentului cod de conduita de catre angajatii contractuali;
- constrangerea sau amenintarea exercitata asupra angajatului contractual pentru a-l determina sa incalce dispozitiile legale in vigoare ori sa le aplice necorespunzator.

Sesizarea prevazuta la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.

SOLUTIONAREA SESIZARII:

1. Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Conducerea “Spitalul Clinic de Recuperare Iasi”, va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
2. Recomandările Conducerii “Spitalul Clinic de Recuperare Iasi”, vor fi comunicate:
 - angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 - angajatului care face obiectul sesizarii;

CAPITOLUL IV – DISPOZIȚII FINALE

RASPUNDEREA:

Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de conduită etică și profesională atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.

Comisia cu atribuții disciplinare are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită etică și profesională și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr.53/2003- Codul Muncii, republicata, 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.

ASIGURAREA PUBLICITATII:

Pentru informarea cetățenilor se va asigura afișarea Codului de conduită etică și profesională la sediul spitalului, într-un loc vizibil și pe situl spitalului.

INTRAREA IN VIGOARE:

Prezentul Cod de conduită etică și profesională intră în vigoare începând cu data de 01.04.2017.

Manager, Ec. Carmen Cumpat

Director Medical, Dr. Baltag Doru

Director Financiar-Contabil, Ec. Hutu Daniela

Director îngrijiri, Dr. Florentina Popa