

SPITALUL DE BOLI PSIHICE CRONICE
COM. BORȘA NR. 238, JUDE. CLUJ
Nr. 5106.....din 17.12.2020.....

CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ DIN CADRUL SPITALULUI DE BOLI PSIHICE CRONICE BORȘA

APROBAT,
COMITETUL DIRECTOR AL SPITALULUI DE BOLI PSIHICE
CRONICE BORȘA

CUPRINS

CAPITOLUL I.

Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

- 1. Introducere**
- 2. Domeniul de aplicare**
- 3. Scop**
- 3. Obiective**
- 4. Valori fundamentale**
- 5. Principii generale**
- 6. Termene și expresii**

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice

- 1. Asigurarea unui serviciu public de calitate**
- 2. Respectarea Constituției și a legilor**
- 3. Loialitatea față de Spitalul de Boli Psihice Borșa**
- 4. Activitatea publică, politică**
- 5. Folosirea imaginii proprii**
- 6. Cadrul relațiilor între salariații instituției și în exercitarea atribuțiilor**
- 7. Conflictul de interese**
- 8. Confidențialitatea și secretul profesional**
- 9. Consimțământul / acordul informat al pacientului**
- 10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**
- 11. Obiectivitate în evaluare**
- 12. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**
- 13. Utilizarea resurselor publice**
- 14. Dreptul la a doua opinie medicală**
- 15. Situația bolnavului psihic**

16. Semnalarea erorilor profesionale

CAPITOLUL III. Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

1. Sesizarea

2. Soluționarea sesizării

3. Răspunderea

4. A. Sanctiuni disciplinare generale

B. Sanctiuni disciplinare specifice

CAPITOLUL IV . Dispoziții finale

1. Asigurarea publicației

2. Intrarea în vigoare

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare, scop, obiective și principii generale

1. Introducere

În dorința de îmbunătățire a relațiilor interumane, conducerea Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa a procedat la întocmirea prezentului cod de etică și deontologie profesională valabil pentru întreg personalul angajat al instituției.

Codul de comportament etic al instituției are rolul de a contribui la îmbunătățirea rezultatelor instituției prin respectarea drepturilor fiecărui angajat și derularea relațiilor cu pacienții într-un mod etic .

Pacienții au dreptul fundamental la atenția și grija cuvenită care să protejeze demnitatea personală și respectarea valorilor culturale psiho-sociale și spirituale ale acestora. Aceste valori influențează deseori percepțiile pacienților asupra afecțiunilor medicale și a tratamentelor medicale. Înțelegerea și respectarea acestor valori constituie ghiduri pentru instituție în satisfacerea corespunzătoare a nevoilor pacienților.

2. Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită al personalului din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual și formulează principiile care trebuie respectate în relația cu pacienții, colegii, aparținătorii și colaboratorii, în vederea creșterii încrederii și prestigiului spitalului.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul spitalului, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

(3) Prevederile prezentului cod de conduită etică și profesională se aplică și personalului care lucrează în spital în baza unui contract de administrare, contract de prestări servicii sau celor care sunt colaboratori, voluntari sau elevi.

(4) La elaborarea Codului de conduită etică și profesională a personalului din Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa s-au avut în vedere:

- Ordinul nr. 600 din 20 aprilie 2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice;

- Hotărârea Nr. 2 /2012 pentru modificarea Regulamentului de organizare și funcționare al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România,

adoptat prin Hotărârea Adunării generale naționale a Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr. 3/2009
-Codul de deontologie medicală din 30.03.2012 al Colegiului Medicilor din România;

-Hotărârea OAMGMAMR nr. 2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România;

-Ordonanța de Urgență nr.57 din 3 iulie 2019 privind Codul Administrativ;

-Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

-Codul Muncii - Legea 53/2003, republicată;

-Legea nr. 78/2000, pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

(5) Codul de conduită etică și profesională va fi adus la cunoștință astfel:

-prin intermediul șefilor de secții/compartimente, laborator analize medicale, pentru personalul care lucrează în spital, secții / compartimente în baza unui contract individual de muncă sau de prestări servicii sau sunt colaboratori, voluntari elevi sau studenți care fac practică în spital;

-prin intermediul șefului biroului R.U.N.O.S. (Resurse Umane, Normare, Organizare și Salarizare), pentru personalul TESA (personal Tehnic, Economic și Socio - Administrativ) și noul angajat;

- prin afișarea la sediul și pe site-ul instituției, pentru persoanele interesate.

(6) Prezentul Cod de conduită etică și profesională a personalului din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa este aprobat de către Comitetul Director.

Codul de Etica prevede standardele de comportament după care se ghidează întreaga conducere a instituției cât și personalul și colaboratorii acesteia în relațiile cu pacienții, personalul din subordine și colegii, publicul, furnizorii de fonduri precum și alte entități.

3. Scopul acestui cod este stabilirea principalelor norme profesionale pe care persoanele desemnate cu exercitarea unei activități trebuie să le îndeplinească profesional, precum și crearea unui cadru unitar de răspundere profesională .

4. Obiective

Obiectivele Codului de etică și deontologie profesională a personalului contractual din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice urmăresc să asigure creșterea calității întregii activități a instituției medicale, o bună administrare în realizarea interesului public;

1. Reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului contractual;
2. Informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
3. Crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa .

5. Valori fundamentale

Misiunea Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa este îndeplinită prin diminuarea efectelor afecțiunilor psihice, prin îngrijirile acordate pacientului, menținerea și îmbunătățirea aptitudinilor socio–umane ale pacientului cu afecțiuni psihice așa încât acesta să devină un individ viabil pentru familie și societate.

În condițiile provocărilor din societatea modernă, promovarea sănătății mintale, prevenirea, recuperarea și menținerea sănătății mintale se impune a fi avută în vedere pe tot parcursul vieții individului. O bună sănătate mintală a populației contribuie favorabil la prosperitatea economică a societății, dar dincolo de valența economică aceasta se constituie într-o valoare în sine, este un drept fundamental al individului.

Valorile Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa:

- garantarea calității și siguranței actului medical;
- respectarea dreptului la ocrotirea sănătății populației;
- asigurarea accesibilității la servicii;
- respectarea dreptului la liberă alegere și a egalității de șanse;
- aprecierea competențelor profesionale și încurajarea dezvoltării lor;
- transparența decizională.

Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară. Personalul de conducere, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- a) valorificarea transparenței și probității în activitate;
- b) valorificarea competenței profesionale;

- c) inițiativa prin exemplu;
- d) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- e) respectarea confidențialității informațiilor;
- f) tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;
- g) relațiile loiale cu colaboratorii;
- h) caracterul complet și exact al operațiunilor și redactării documentelor
- i) modul profesional de abordare a informațiilor financiare;

Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată. Personalul este liber să comunice preocupările în materie de etică. Personalul de conducere al instituției trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare. Personalul de conducere are obligația să supravegheze comportamentul efectiv al angajaților, referitor la standardul de etică și integritate, și să trateze în mod adecvat orice abatere de la codul de conduită.

6. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a salariaților sunt următoarele:

1. Prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției. Sănătatea pacientului este scopul suprem al actului medical. Obligația personalului medical este de a apăra sănătatea fizică și mintală a pacientului, de a promova un mod de viață sănătos, de a preveni îmbolnăvirile și de a ușura suferințele, respectând dreptul la viața și demnitate al pacientului, fără discriminări de vârstă, sex, rasă, etnie, religie, naționalitate, condiție socială, ideologie, politică sau orice alt motiv;
2. Asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
3. Profesionalismul - principiu conform căruia personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
4. Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuției funcției;

5. Integritatea morală - principiu conform căruia salariaților spitalului le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

6. Libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

7. Cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

8. Deschiderea și transparența – principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

7. Termeni și expresii

În interesul prezentului Cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

1. etica –reprezintă acele principii și valori de care ținem cont în luarea deciziilor și care ne ajută să decidem dacă acțiunile și comportamentele noastre sunt bune sau greșite. Regulile eticii ne ajută să acționăm conform unor standarde înalte și cu integritate;
2. valori etice –reprezintă valorile care fac parte din cultura fiecărei entități publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele;
3. personal contractual ori angajat contractual – persoana încadrată într-o funcție în cadrul instituției, în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată;
4. funcție – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
5. interes public – acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care Romania este membra, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
6. interes personal – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personal prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
7. conflict de interese – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta

independent și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

8. informație de interes public – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;

9. informație cu privire la date personale – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;

10. personal cu contract de prestări servicii: personal de specialitate medicală sau altă specialitate cu care spitalul a încheiat contract de prestări servicii în condițiile legii;

11. personal: totalitatea persoanelor din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa care prin munca lor asigură buna funcționare a spitalului. În această categorie intră: personal contractual cu contract individual de muncă, personalul care lucrează în spital pe baza unui contract de administrare, personalul care lucrează în spital pe baza unui contract de prestări servicii, colaboratori, voluntari sau elevi, studenți care fac practică în spital.

12. conflict de interese – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravene 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.

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual din cadrul Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa

1. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Personalul are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competenței instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

(3) Activitatea medicală poate fi desfășurată doar dacă personalul încadrat în unitate are o pregătire și practică suficientă în domeniu.

- (4) Dacă personalul medical consideră că nu are suficiente cunoștințe sau experiența pentru a asigura o asistență medicală corespunzătoare, el va solicita un consult cu alți specialiști, sau va îndrepta bolnavul la aceștia.
- (5) Personalul medical poate folosi numai titlul la care are dreptul, conform pregătirii sale profesionale.
- (6) Din momentul în care a răspuns unei solicitări, personalul medical este automat angajat moral să asigure pacientului îngrijiri de calitate, inclusiv prin îndrumarea pacientului la o unitate medicală sau la un specialist cu competențe superioare.
- (7) Încrederea pacientului constituie reflectarea poziției morale privind relația sa cu medicul și este susținută de calitățile morale înalte, de abilitățile profesionale ale personalului medical, manifestându-se prin convingerea personală de a respecta recomandările și prescripțiile medicale. Încrederea pacientului prezintă un indiciu al calității serviciului medical și este influențată direct de autoritatea profesională.
- (8) Fiecare membru al comunității medicale are obligația morală de a susține autoritatea profesională prin respectarea unor categorii etice comune generale, precum cinstea, demnitatea, disciplina, bunăvoința, politețea, respectul dezinteresat față de oameni.
- (9) Profesia medicală este incompatibilă cu duritatea, apatia, ignoranța, indiferența, aroganța, nerăbdarea, care afectează și discreditează atât autoritatea unui membru în parte, cât și a colectivului profesional, al medicinei în ansamblu.

2. Respectarea Constituției și a legilor

- (1) Personalul are obligația ca, prin actele și faptele sale, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- (2) Personalul trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.
- (3) Personalul medical are obligația morală să aducă la cunoștința organelor competente orice situație care ar putea prezenta pericol pentru sănătatea pacientului .

3. Loialitatea față de Spitalul de Boli Psihice Borșa

(1) Personalul are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției sanitare în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

a) 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;

b) Să facă aprecieri în legătura cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

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

d) Să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor salariați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

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

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

(4) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

4. Activitatea publică, politică

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

(2) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, personalul poate participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul ca opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

(4) În exercitarea funcției deținute, personalului îi este interzis:

a) Să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

b) Să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

c) Să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

d) Să afișeze în cadrul instituției însemne sau obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

5. Folosirea imaginii proprii

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

6. Cadrul relațiilor între salariații instituției și exercitarea atribuțiilor funcției

Conducerea instituției recunoaște spiritul inovativ, responsabil, participativ și colegial în comportamentul personalului instituției cu alte persoane din cadrul instituției.

(1) În relațiile cu personalul din cadrul instituției precum și cu persoanele fizice (pacienți, aparținători) sau juridice, personalul este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și ale persoanelor (pacienți, aparținători) cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) Întrebuințarea unor expresii jignitoare ;
- b) Dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) Formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de sănătate ale pacienților.

(4) Personal are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

a) Promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

b) Eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspect privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte;

c) Personalul medical își va trata colegii așa cum își dorește el însuși să fie tratat. Blamarea și defăimarea colegilor din corpul medical, în prezența bolnavilor, a personalului sanitar, precum și orice expresie sau act capabil să compromită încrederea în medicul curant și autoritatea acestuia, constituie o încălcare a regulilor etice;

- d) Personalul medical va cere părerea unui coleg sau va recomanda pacientului consultarea altor colegi în cazul când consideră că propriile abilități și cunoștințe sunt insuficiente;
- e) În cazul în care pacientul este consultat de un grup de specialiști, aceștia se vor retrage pentru a discuta cazul. După ce specialiștii vor ajunge la un consens, medicul curant va comunica bolnavului rezultatul consultului;
- f) În cadrul consultului medical comun se va păstra atmosfera de stimă și respect reciproc și se va exclude orice manifestare de superioritate față de medicul curant. Cazul respectiv și observațiile critice nu se vor discuta în prezența bolnavului, sau a altor persoane străine, chiar dacă este vorba de personal medical ce se află în subordine;
- g) Medicul care a fost invitat pentru consult, nu va examina ulterior pacientul din proprie inițiativă și fără aprobarea medicului curant, cu excepția cazurilor de urgență;
- h) Dacă în urma consultului de către un grup de specialiști, avizul acestora diferă fundamental de cel al medicului curant, pacientul trebuie informat despre acest fapt.

7. Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

8. Conflictul de interese

Reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al persoanei angajate în cadrul instituției 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.

Interesul personal reprezintă orice avantaj material sau de alta 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.

Constituie conflict de interese detinerea de catre manager de parti sociale, actiuni sau interese la societati comerciale ori organizatii nonguvernamentale care stabilesc relatii comerciale cu institutia la care persoana in cauza exercita functia de manager.

Măsuri pentru prevenirea conflictelor de interese, persoanele din conducerea institutiei, respectiv managerul, membrii comitetului director, sefii de sectie sau de serviciu au obligatia de a depune o declaratie de interese, precum si o declaratie cu privire la incompatibilitatile prezentate in paragraful anterior, in termen de 15 zile de la numirea in functie, la Ministerul Sanatatii Publice, conform prevederilor legale.

9. Confidențialitatea și secretul profesional

- (1) Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.
- (2) Confidențialitatea este dreptul pacientului de a nu divulga informații referitoare la starea sănătății sale fizice și psihice, aspectele intime ale vieții personale.
- (3) Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.
- (4) În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.
- (5) Orice amestec în viața privată, familială a pacientului este interzis, cu excepția cazurilor în care această imixtiune influențează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate și numai cu consimțământul pacientului.
- (6) Sunt considerate excepții cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.
- (7) Pacientul are acces la datele medicale personale.
- (8) Secretul profesional este obligația personalului medical de a nu divulga unor terțe persoane informația cunoscută în cadrul activității sale profesionale fără acordul pacientului, cu excepția situațiilor expres prevăzută de lege.

10. Consimțământul / acordul informat al pacientului

- (1) Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală asumându-și, în scris, răspunderea pentru decizia sa.
- (2) Consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.

- (3) Pentru a fi supus la metode de prevenție, diagnostic și tratament, cu potențial de risc pentru pacient, după explicarea lor de către medic, asistent medical/moașă, conform prevederilor alin. (4) și (5), pacientului i se solicită acordul scris.
- (4) În obținerea acordului scris al pacientului, medicul, asistentul medical/moașă sunt datori să prezinte pacientului informații la un nivel științific rezonabil pentru puterea de înțelegere a acestuia.
- (5) Informațiile trebuie să conțină: diagnosticul, natura și scopul tratamentului, riscurile și consecințele tratamentului propus, alternativele viabile de tratament, riscurile și consecințele lor, prognosticul bolii fără aplicarea tratamentului.
- (6) Vârsta legală pentru exprimarea consimțământului informat este de 18 ani. Minorii își pot exprima consimțământul în absența părinților sau reprezentantului legal, în următoarele cazuri:
- a) situații de urgență, când părinții sau reprezentantul legal nu pot fi contactați, iar minorul are discernământul necesar pentru a înțelege situația medicală în care se află;
 - b) situații medicale legate de diagnosticul și/sau tratamentul problemelor sexuale și reproductive, la solicitarea expresă a minorului în vârstă de peste 16 ani.
- (7) Atunci când reprezentantul legal sau ruda cea mai apropiată nu poate fi contactat, medicul, asistentul medical/moașă pot solicita autorizarea efectuării actului medical autorității tutelare sau pot acționa fără acordul acesteia în situații de urgență, când intervalul de timp până la exprimarea acordului ar pune în pericol, în mod ireversibil, sănătatea și viața pacientului.
- (8) Când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență, personalul medical are dreptul să deducă acordul pacientului dintr-o exprimare anterioară a voinței acestuia.
- (9) În situația în care, pentru efectuarea unei intervenții medicale, se solicită consimțământul reprezentantului legal al pacientului, acesta trebuie să fie implicat în adoptarea deciziei, în limitele capacității sale de înțelegere.
- (10) În situația în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, unitățile au obligația efectuării în cel mai scurt timp posibil a demersurilor pentru constituirea comisiei de arbitraj de specialitate, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(11) În cazul când motivul incertitudinilor depășește competența profesională și are aspect social, juridic sau alt aspect non-medical, se recomandă consultarea comitetului de etică existent, care se va pronunța în acest sens prin emiterea recomandărilor respective.

(12) Consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord.

(13) Pacientul nu poate fi fotografiat sau filmat într-o unitate medicală fără consimțământul său, cu excepția cazurilor în care imaginile sunt necesare diagnosticului sau tratamentului și evitării suspectării unei culpe medicale.

(14) În cazul în care furnizorii de service medicale considera că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, asistentul medical generalist, moașa sunt obligați să anunțe medical currant/ de gardă (decizia fiind declinată unei comisii de arbitraj de specialitate)

11. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

12. Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

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

(3) Personalul de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute în prezentul cod.

13. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- (1) Personalul are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personal nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Personalul are obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o deține.
- (4) Personalul are 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.

14. Utilizarea resurselor publice

- (1) Personalul este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției publice, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- (3) Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.
- (4) Personalul care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistică instituției publice pentru realizarea acestora.

15. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

- (1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:
 - a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
 - b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
 - c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

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

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

16. Dreptul la a doua opinie medicală

În toate situațiile medicul va respecta dreptul pacientului de a obține o a doua opinie medicală.

17. Situația bolnavului psihic

(1) Persoanele cu tulburări psihice beneficiază de asistență medicală și de îngrijire de sănătate de aceeași calitate cu cele aplicate altor categorii de bolnavi și adaptate cerințelor lor de sănătate.

(2) Orice persoană cu tulburări psihice trebuie apărată de daunele care ar putea să i le producă administrarea nejustificată a unui medicament, tehnică sau manevră de îngrijire și tratament, de maltrătarile din partea altor pacienți sau persoane ori de alte acte de natură să antreneze o suferință fizică și psihică.

(3) Pacientul cu tulburări psihice trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de a înțelege. În cazul în care pacientul cu tulburări psihice nu își poate exprima liber voința, consimțământul în scris trebuie luat de la reprezentantul legal al acestuia.

(4) Nu este necesară obținerea consimțământului în condițiile prevăzute la alin (1) atunci când este necesară intervenția de urgență.

(5) Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală, după caz, asumându-și în scris răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului, cu informarea medicului, dacă întreruperea tratamentului sau a îngrijirilor are drept consecință punerea în pericol al vieții pacientului.

(6) Orice persoană care suferă de tulburări psihice trebuie tratată cu omenie și respectul demnității umane și trebuie să fie apărată împotriva oricăror forme de exploatare economică, sexuală sau de altă natură, împotriva tratamentelor vătămătoare și degradante. Nu este admisă nici o discriminare bazată pe o tulburare psihică.

18. Semnalarea erorilor profesionale

- (1) Medicul care ia la cunoștință despre fapte care, în opinia lui, ar putea constitui erori profesionale va informa prin scrisoare medicală medicul autor al faptei.
- (2) Dacă eroarea nu este corectată ori apreciază că nu s-au întreprins toate măsurile adecvate situației, medicul va informa în mod cât mai detaliat organismele corpului profesional și cu excepția situațiilor prevăzute de lege, nu va face publice datele.

CAPITOLUL III.

Prevederi privind monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

1. Sesizarea

- (1) Conducerea Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa, Direcția de Sănătate Publică Cluj, Consiliul Județului Cluj, pot fi sesizate de orice persoană cu privire la:
 - a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali ai spitalului;
 - b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.
- (2) Sesizarea prevăzută la alin.(1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.
- (3) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.
- (4) Conducerea Spitalului de Boli Psihice Cronice Borșa, Direcția de Sănătate Publică Cluj, Consiliul Județean Cluj, în funcție de situație, vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

2. Soluționarea sesizării

- (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport de baza căruia Conducerea Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa în funcție de situație, va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
- (2) Recomandările conducerii Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa, ale Direcției de Sănătate Publică Cluj, Ministerului Sănătății, în funcție de situație, vor fi comunicate:
 - a) Angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 - b) Angajatului contractual care face obiectul sesizării;

c) Celelalte persoane care au formulat sesizarea sau care fac obiectul sesizării.

(3) În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul instituției publice ori adjunctii acestuia, recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod va fi transmisă și structurii ierarhic superioare instituției.

3. Răspunderea

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului, în condițiile legii.

(2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil la nivel de ramură, a regulamentului intern și a Legii 53/2003, republicată.

(3) În cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organelor de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(4) Personalul răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

4. A . Sancțiuni disciplinare generale

(1) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiunea săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, ROF, Regulamentul Intern, Contractul individual de muncă sau Contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Abaterea disciplinară atrage răspunderea disciplinară a salariatului.

(2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5 - 10%;

- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
- (3) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.
- (4) Amenzile disciplinare sunt interzise.
- (5) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- (6) Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:
- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - b) gradul de vinovăție a salariatului;
 - c) consecințele abaterii disciplinare;
 - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
 - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- (7) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (8) Abaterea salariaților din subordinea șefilor de secții, compartimente, birouri, care se constata de către aceștia, se înaintea în scris managerului, care, după caz, o va îndrepta, în funcție de abatere, Comisiei de disciplină sau Consiliului etic, constituite la nivel de unitate, având componenta și atribuțiile specificate în R.O.F.
- (9) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de Comisia de disciplină sau Consiliul etic, după atribuțiile specifice, să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- (10) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (11) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să utilizeze în cursul cercetării toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- (12) Comisia de disciplină sau Consiliul etic, după efectuarea cercetării disciplinare, înaintează procesul verbal al cercetării disciplinare în care se regăsesc concluziile cercetării, împreună cu

toate actele care stau la baza acestuia și propune managerului sancțiunea disciplinara, iar acesta va decide asupra aplicării sancțiunii.

(13) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(14) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;

4. B. Sancțiuni disciplinare speciale

(1) Sancțiunile speciale sunt prevăzute de anumite legi privind exercitarea profesiunilor specifice sistemului sanitar;

(2) Medicii răspund disciplinar pentru nerespectarea Codului de deontologie medicală și a regulilor de bună practică profesională, pentru orice fapte săvârșite în legătură cu profesia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei.

(3) Răspunderea disciplinara este prevazuta in Lg.95/2006 si Decizia nr. 3/2005 al Colegiului medicilor din România privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală a Colegiului Medicilor din România

(4) Farmaciștii răspund disciplinar pentru nerespectarea legilor și a regulamentelor profesionale, pentru orice faptă săvârșită în legătură cu profesia sau în afara acesteia;

(5) Răspunderea disciplinară a farmaciștilor este prevăzută de Legea privind exercitarea profesiei de farmacist și Decizia nr. 2/2009 al Colegiului Farmaciștilor din România privind aprobarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmacistului.

(6) Asistenții medicali care încalcă normele de exercitare a profesiei și nu respectă Codul de etică și deontologie al asistentului medical răspund disciplinar, în funcție de gravitatea abaterii.

(7) Răspunderea disciplinara pentru asistenții medicali se aplică în conformitate cu prevederilor Ordonanță de urgență nr. 144/2008 (cu completările aduse de către: Legea nr. 187 din 24 octombrie 2012; Legea nr. 53 din 17 aprilie 2014; OUG nr. 23 din 13 mai 2014; Legea nr. 140 din 21 octombrie 2014; Legea nr. 278 din 12 noiembrie 2015) 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 și Statutul profesional și Hotărârea nr. 2/2009 a Adun. Gen. Naț. a Ord. Asist. Med. Gen., Moașelor și Asist. Med. din Rom. privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România.

Prezentul cod intra în vigoare la data aprobării de către Comitetul Director al Spitalului de Boli Psihice
Cronice Borșa .