

Nr.3864/22.04.2019

**CODUL ETIC
AL PERSONALULUI CONTRACTUAL
DIN CADRUL
SPITALULUI MUNICIPAL TOPLIȚA**

Cuprins	
CAPITOLUL I Domeniul de aplicare și principii generale	3
CAPITOLUL II Norme generale de conduita profesionala a angajatilor Spitalului Municipal Toplița	4
CAPITOLUL III Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită	8
CAPITOLUL IV Conflictul de interese și incompatibilitățile	9
CAPITOLUL V Regulile de comportament și conduită în acordarea serviciilor publice	10
CAPITOLUL VI Reguli de comportament și conduită în relația coleg-coleg	11
CAPITOLUL VII Răspunderea juridică. Dispoziții finale	11

CAPITOLUL I Domeniul de aplicare și principii generale

Domeniul de aplicare

Art. 1.

- (1) Codul etic al personalului Spitalului Municipal Toplița, denumit în continuare Cod Etic, reglementează normele de conduită a personalului instituției.
- (2) Normele de conduită prevăzute de prezentul Cod Etic sunt obligatorii pentru personalul Spitalului Municipal Toplița, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/24.01.2003 – *Codul muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Obiective

Art. 2.

Obiectivele prezentului Cod Etic urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii prestigiului Spitalului Municipal Toplița și al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între beneficiari și personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal Toplița.

Principii generale și Valori comune

Art. 3.

(1) Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt cele prevăzute la art. 3. din Legea nr. 477/08.11.2004 privind *Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice*, respectiv:

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

(2) Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

- a) principiul legalității, conform căruia autoritățile și instituțiile publice din cadrul administrației publice locale, instituțiile publice de asistență socială, au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

- b) principiul supremației interesului public, conform căruia, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;
- c) principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoră să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta savârșită;
- d) principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;
- e) principiul bunei administrări, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice sunt datoră să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;
- f) principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice;
- g) principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legale pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- h) principiul bunei-credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau în altă unitate bugetară care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Art.3.1. Valori Comune.

Valorile comune esențiale și principiile terapeutice stabilite în ședințele comitetului director sunt:

- Garantarea calitatii și securitatii actului medical conform standardelor de calitate aprobate, prin standardizarea activității;
- Garantarea confidențialității pacienților aflați în tratament și în dispensarizare;
- Asigurarea accesibilității la serviciile oferite în fazele acute și de recuperare;
- Asigurarea promptitudinii terapeutice și a diagnosticării rapide a afecțiunilor pacienților;
- Reducerea apariției complicațiilor;
- Recuperarea terapeutică a cât mai mult din capacitatea de funcționare deținută anterior;
- Respectarea dreptului la liberă alegere și a egalității de șanse;
- Aprecierea competențelor profesionale și încurajarea dezvoltării prin cursuri de perfecționare;
- Transparență decizională;
- Control amagerial intern.

Termeni

Art. 4.

În înțelesul prezentului Cod Etic, expresiile și termenii prevăzuți la art. 4. din Legea nr. 477/08.11.2004 privind *Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice* și la art. 3. din Legea nr. 571/14. 12. 2004 privind *protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii*, au aceleași semnificații.

CAPITOLUL II Norme generale de conduita profesionala a angajatilor Spitalului Municipal Toplița **Asigurarea unui serviciu public de calitate**

Art. 5.

- (1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în interesul beneficiarilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului și actelor de dispoziție.
- (2) În exercitarea funcției contractuale și a atribuțiilor de serviciu, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

Respectarea Constituției și a legilor

Art. 6.

- (1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- (2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor contractuale deținute.

Loialitatea față de Spitalului Municipal Toplița

Art. 7.

- (1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Spitalului Municipal Toplița precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- (2) Personalului contractual îi este interzis:
- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Spitalului Municipal Toplița, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Spitalul Municipal Toplița 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 are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Spitalului ori ale unor angajați contractuali, precum și ale beneficiarilor;
- (3) Prevederile prezentului Cod Etic 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) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, este permisă numai cu acordul Spitalului Municipal Toplița.

Libertatea opiniilor

Art. 8.

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul contractual are obligația de a respecta demnitatea funcției contractuale, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Spitalului Municipal Toplița, de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențat de considerente personale, iar în exprimarea opiniilor trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.
- (2) Personalul contractual desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Spitalul Municipal Toplița.
- (3) În cazul în care nu este desemnat în acest sens, personalul contractual poate participa la activități sau dezbateri publice cu informarea prealabilă a conducătorului Spitalului Municipal Toplița, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului Municipal Toplița.
- (4) În cazul prevăzut la alin (3) personalul contractual va aduce la cunoștința de îndată opinia exprimată în cadrul dezbaterilor.

Activitatea politică

Art. 9.

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

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor sau organizațiilor 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 la avizierul Spitalului Municipal Toplița sau al unităților subordonate însemne ori obiecte înscrispionate cu sigla sau denumirea partidelor sau organizațiilor politice, ori ale candidaților acestora.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției:

Art. 10.

(1) În relațiile cu beneficiarii, precum și în relația cu persoane fizice sau juridice implicate în activitatea de asistență socială personalul contractual este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității beneficiarilor sau altor persoane cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Personalul contractual are obligația:

- a) să își desfășoare activitatea în conformitate cu legislația în vigoare;
- b) să asigure confidențialitatea informațiilor obținute în exercitarea funcției/profesiei, în condițiile legii;
- c) să respecte intimitatea beneficiarilor;
- d) să respecte libertatea beneficiarului de a alege serviciile sociale și furnizorul de servicii sociale;
- e) să respecte normele de etică profesională;
- f) să implice activ beneficiarii de servicii sociale și, după caz, familiile acestora în procesul decizional și de acordare a serviciilor sociale;
- g) să respecte demnitatea și unicitatea persoanei.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor beneficiarilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

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

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la art.10 alin.(1) – (3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Personalul contractual este obligat să aducă la cunoștința superiorului ierarhic de îndată, în scris, orice eveniment care ar presupune luarea unei decizii, conform competențelor prevăzute în Regulamentul de Organizare și Funcționare.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Art. 11

(1) Personalul contractual care reprezintă Spitalul Municipal Toplița în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, personalului contractual îi este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și îi este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 12

Personalul contractual nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care îi sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care a avut relații de

afaceri sau de natură politică, care îi pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor contractuale deținute, ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 13

- (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) Personalul contractual are obligația de a nu promite luarea unei decizii de către conducerea Spitalului Municipal Toplița sau alți angajați contractuali, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat

Obiectivitate în evaluare

Art. 14

- (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor contractuale de conducere, personalul contractual are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.
- (2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.
- (3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3 alin. (1) din prezentul Cod Etic.

Folosirea prerogativelor de putere publică și folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 15

- (1) Este interzisă folosirea de către personalul contractual în alte scopuri decât cele prevăzute de lege a prerogativelor funcției contractuale deținute.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului contractual îi este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Personalului contractual îi este interzis să folosească poziția oficială pe care o deține sau relațiile pe care le-a stabilit în exercitarea funcției, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.
- (4) Personalului contractual îi este interzis să impună altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.
- (5) Este interzisă comunicarea către terți a informațiilor sau înscrisurilor fără aprobarea la un nivel corespunzător, care implică actul decizional, potrivit competențelor date de Regulamentul de Organizare și Funcționare.

Utilizarea resurselor publice

Art. 16

- (1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a Spitalului Municipal Toplița, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Spitalului Municipal Toplița numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției contractuale deținute.
- (3) Personalul contractual este obligat să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Art. 17

(1) Orice angajat contractual poate achiziționa, concesiona sau închiria un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a județului, supus vânzării (concesionării, închirierii) 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, concesionate, închiriate;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării, concesionării, închirierii bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare, concesionare sau închiriere sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea, concesionarea, închirierea bunului nu au avut acces.

(2) Personalului contractual îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) – (2) se aplică în mod corespunzător și în situația conflictului de interese.

CAPITOLUL III Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită

Art. 18

(1) Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de Codul Etic pentru personalul contractual.

(2) Prin activitatea sa, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/24.01.2003 – *Codul muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Sesizarea

Art. 19

(1) Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice poate fi sesizat de orice persoană cu privire la:

- a) încălcarea prevederilor prezentului Cod Etic de către personalul contractual;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra personalului 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 pe cale disciplinară, 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.

Soluționarea sesizării

Art. 20

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor pentru personalul contractual se consemnează într-un raport pe baza căruia Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice va formula recomandări către Spitalul Municipal Toplița cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice vor fi comunicate:

- a) personalului contractual sau persoanei care a făcut sesizarea;
- b) personalului contractual care face subiectul sesizării;
- c) Managerului Spitalului Municipal Toplița.

(3) În termen de 30 de zile lucrătoare de la data soluționării, conducerea Spitalului Municipal Toplița are obligația de a comunica Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.

Publicitatea cazurilor sesizate

Art. 21

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod Etic, consilierul etic din cadrul Spitalului Municipal Toplița întocmește rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul contractual.

Rolul Spitalului Municipal Toplița

Art. 22

(1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod Etic conducerea Spitalului Municipal Toplița desemnează un angajat pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită.

(2) Consilierul etic exercită, în principal, următoarele atribuții:

a) acordarea de consultață și asistență personalului contractual din cadrul Spitalului Municipal Toplița cu privire la respectarea normelor de conduită;

b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod Etic în cadrul Spitalului Municipal Toplița;

c) întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul contractual din cadrul Spitalului Municipal Toplița;

(3) Rapoartele prevăzute la alin.(2) pct."c" aprobate de Managerul Spitalului Municipal Toplița se aduc la cunoștința personalului contractual din cadrul instituției.

CAPITOLUL IV Conflictul de interese și incompatibilitățile

Conflictul de interese privind personalul contractual

Art. 23

(1) Prin conflict de interese se înțelege acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

(2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor contractuale sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

(3) Angajatul contractual este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;

b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu angajați contractuali care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției contractuale.

(4) În cazul existenței unui conflict de interese, angajatul contractual este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției contractuale, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.

(5) În cazurile prevăzute la alin.(3), Managerul Spitalului Municipal Toplița, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct angajatul contractual în cauză, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

(6) Încălcarea dispozițiilor alin. (4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Incompatibilități privind personalul contractual

Art. 24

Incompatibilitățile privind funcțiile contractuale sunt cele reglementate de Constituție, de dispozițiile Legii nr. 161/19.04.2003 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, de dispozițiile Legii nr. 176/01.09.2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea

Agenciei Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, precum și de normele specifice privind exercitarea unor profesii și normele de conduită aferente.

(2) Angajații contractuali nu pot fi mandatați ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția contractuală pe care o exercită.

Art.25

(1) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care angajații contractuali respectivi sunt soți sau rude de gradul I.

(2) Persoanele care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) vor opta, în termen de 60 de zile de la constatare, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe.

(3) Orice persoana poate sesiza existența situațiilor prevăzute la alin. (1).

(4) Situațiile prevăzute la alin. (1) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (2) se constată de către șeful ierarhic superior al angajaților contractuali respectivi, care sesizează conducerea instituției pentru a dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre angajații contractuali soți sau rude de gradul I.

Secretul profesional

Art.26

(1) Respectarea secretului profesional este obligatorie, în condițiile legii.

(2) Obiectul secretului profesional îl constituie tot ceea ce angajatul contractual a aflat direct sau indirect în legătură cu viața intimă a beneficiarului, a membrilor familiei acestuia, precum și cu problemele de diagnostic, prognostic, tratament medical, circumstanțe în legătură cu starea de sănătate și alte diverse informații legate de situația socială, patrimonială, juridică, educațională și ocupațională a acestora. Este interzisă divulgarea datelor cu caracter personal către terți, fără respectarea normelor în vigoare.

(3) Fiecare angajat va semna un angajament, în vederea respectării secretului profesional, conform modelului din anexa nr. 1 la prezentul Cod Etic.

CAPITOLUL V Regulile de comportament și conduită în acordarea serviciilor publice

Art. 27

Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice ce impun respectarea unor norme de comportament și conduită specifice.

Art. 28

Reguli de comportament și conduită în relația beneficiar – profesionist:

1. În îndeplinirea sarcinilor de muncă pentru realizarea serviciilor publice profesionistul este obligat să:

- manifeste disponibilitate față de beneficiar, să fie dispus să asculte și să fie interesat de relațiile acestuia;
- stabilească împreună cu beneficiarul problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- inspire încredere beneficiarului;
- știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce relatează interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și beneficiar, cauzată de diferențele de statut social, de cultură, de sex, etc);
- fie capabil de a înlătura barierele psihologice ale comunicării și să-și dea seama de mecanismele de apărare ale beneficiarului, pe care acesta le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care îl privesc îndeaproape.

2. În furnizarea **serviciilor de informare**, profesionistul trebuie să asigure o informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă și operativă.

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

(3) Personalul contractual răspunde, potrivit legii, în cazul în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduc prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Asigurarea publicității

Art. 31

Pentru informarea cetățenilor se va asigura publicitatea prin afișarea pe site-ul instituției, iar personalul contractual cu funcții de conducere va folosi toate întâlnirile de lucru cu angajații și cu persoanele din afara instituției pentru a comunica pe cale formală conținutul și pentru a promova principiile și normele prezentului Cod Etic.

Intrarea în vigoare

Art. 32

Prezentul Cod Etic intră în vigoare la data aprobării și produce efecte de la data aducerii la cunoștință întregului personal contractual al instituției.

Art. 33

Enumerarea în prezentul Cod Etic a normelor de conduită și de integritate a personalului contractual al Spitalului Municipal Toplița nu este limitativă, ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale în vigoare, cu același obiect de reglementare.

**APROBAT,
Manager**

Dan Mihaela Rodică



INTOCMIT,

CONSILIER ETIC-Ripan Maria Lucia

