

**SPITALUL CLINIC DE PNEUMOFTIZIOLOGIE ȘI BOLI INFECȚIOASE  
BRAȘOV**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov	
Intrare	Nr. 1448
leșire	Ziua 01 Luna 02 Anul 2023

**COD DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ**

- Structură –

Prezentul Cod de conduită etică și deontologie profesională este structurat astfel:

Cap. I - Misiune, viziune, scop, valori asumate și priorități, precum și responsabilitățile privind respectarea normelor de etică și conduită profesională

Cap. II - Considerații generale.

Cap. III - Principii fundamentale de ordin moral și profesional.

Cap. IV - Norme și reguli de conduită ale angajaților.

Cap.V - Conflictul de interese, incompatibilități, nedemnități și pantouflage ( interdicții după încheierea angajării în cadrul instituției publice – încetare raport de muncă/contract de administrare/contract de management)

Cap.VI - Etica și deontologia medicilor

Cap.VII - Etica și deontologia asistentului medical generalist, moașei și asistentului medical

Cap.VIII - Etica și deontologia asistentului social

Cap.IX - Etica și deontologia farmacistului

Cap.X - Etica și deontologia psihologului

Cap.XI - Etica și deontologia biochimistului, biologului și chimistului

Cap.XII - Etica și deontologia persoanelor care desfașoară activitatea de control financiar preventiv propriu

Cap.XIII - Etica și deontologia consilierului juridic

Cap.XIV- Etica și deontologia fiziokinetoterapeutului

Cap.XV - Reguli de buna practică în desfășurarea studiilor clinice cu medicamente de uz uman

Cap.XVI – Norme de conduită etică în achizițiile publice

Cap.XVII - Consilierea etică și monitorizarea și modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită

Cap.XVIII - Avertizarea în interes public, avertizorul în interes public

Cap.XIX - Răspunderi și sancțiuni

Cap.XX - Dispoziții finale

Cap.XXI - Publicitatea Codului de conduită etică și deontologie profesională

## **-CAPITOLUL I-**

### **MISIUNE, VIZIUNE, SCOP, VALORI ASUMATE, PRIORITĂȚI ȘI RESPONSABILITĂȚI PRIVIND RESPECTAREA NORMELOR DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

#### **Art. 1. Misiunea organizației:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov urmărește îmbunătățirea stării de sănătate a comunității din regiunea pe care o deservește și furnizarea unor servicii de sănătate moderne și eficiente, comparabile cu serviciile de sănătate din Uniunea Europeană, servicii de sănătate puse permanent în slujba cetățeanului.

#### **Art. 2. Viziunea și scopul echipei manageriale:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov își propune să devină cel mai bun furnizor de servicii medicale de pneumoftiziologie și boli infecțioase din regiunea centru, un etalon al profesionalismului și calității în domeniul medical.

De asemenea, se urmărește asigurarea calității și siguranței actului medical, comparative cu standardele europene, cât și diversificarea serviciilor furnizate.

În acest sens preocupările echipei managerial se axează pe:

- obținerea satisfacției pacienților;
- perfecționarea continuă a personalului și asigurarea unui mediu optim de lucru;
- servicii medicale de calitate care să facă față cerințelor și nevoilor populației dar și dezvoltării tehnice actuale.

Din perspectivă managerială, calitatea presupune crearea unui sistem integrat de management care să conducă la atingerea obiectivelor propuse și să servească scopului organizației, obținându-se astfel rezultatele așteptate.

#### **Art. 3. Valorile asumate de către Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov:**

Valorile asumate de către Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov sunt, fără caracter limitativ, următoarele:

- respectarea dreptului la îngrijiri medicale a fiecărui cetățean;
- garantarea calității și siguranței actului medical;
- asigurarea accesibilității la servicii medicale;
- respectarea dreptului la libera alegere și a egalității de șanse;
- aprecierea competențelor profesionale și încurajarea dezvoltării lor.

#### **Art. 4. Prioritățile Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov:**

Prioritățile noastre sunt cel puțin:

- îmbunătățirea calității și a siguranței actului medical;
- realizarea indicatorilor de performanță în concordanță cu cei ai statelor europene;
- accesibilitate la servicii medicale.

**Art. 5. Responsabilitatea privind respectarea normelor de etică și conduită profesională:**

a. Conducerea spitalului trebuie să respecte valorile și politicile unității și să coordoneze activitatea în conformitate cu acestea.

b. Persoanele aflate în funcție de conducere trebuie să ofere un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică să fie cunoscute și respectate.

c. În cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, canalele de comunicare sunt deschise atât dinspre conducere către angajați, cât și dinspre angajați către conducere, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajați la toate nivelele ierarhice.

d. Respectarea dispozițiilor prezentului cod de etică și deontologie profesională este o condiție obligatorie pentru toți angajații spitalului, inclusiv personalul delegat/detașat.

e. Conducerea va lua măsurile necesare în vederea respectării de către salariați a normelor de etică și integritate profesională și va trata în mod adecvat orice abatere de la aceste norme.

## - CAPITOLUL II -

### CONSIDERAȚII GENERALE

#### **Art. 6. Ce este codul de conduită etică și deontologie profesională și cui se aplică?**

Conducerea și salariații spitalului cunosc și susțin valorile acesteia, respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea incompatibilităților, nedemnităților, conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor.

Codul de conduită etică și deontologie profesională stabilește idealurile, valorile, principiile și normele de etică și deontologie pe care angajații consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției, fiind un ghid de comportament în diferite contexte instituționale.

Codul de Conduită etică și deontologie profesională, denumit în continuare “*Codul*”, stabilește principiile și normele de etică și conduită profesională la care aderă salariații unității, Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov dorind să dezvolte permanent și să mențină relații bazate pe încredere și respect reciproc cu toate părțile interesate de activitatea sa, respectiv instituții și autorități publice, angajați, pacienți, aparținători, colaboratori, furnizori, mass-media etc.

Implementarea Codului în cadrul instituției este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația acesteia. Acesta reflectă valorile și standardele etice ale instituției, asumate în activitățile derulate în beneficiul serviciului pacientului.

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

Codul se supune Constituției României și are ca principală bază prevederile O.S.G.G nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului Controlului Intern Managerial al entităților publice, reglementările specifice ale O.M.S. nr. 446/2017 privind aprobarea Standardelor, Procedurii și metodologiei de evaluare și acreditare a spitalelor, precum și normele specifice de conduită pe categorii de personal.

Prevederile prezentului cod se completează cu prevederile legale în vigoare, dar și cu reglementările interne, după cum urmează, fără caracter limitativ:

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România;
- Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- Legea nr. 466/2004 privind Statutul asistentului social;
- Legea nr. 229/2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeuților din România;
- Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;

- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, rep., cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- Legea nr. 53/2003-R-Codul Muncii-cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- O.U.G. nr. 144/2009 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;
- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. 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;
- Hotărâre nr. 2 din 30 martie 2012 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din România;
- Hotărâre nr. 1/2018 pentru aprobarea Codului deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică;
- Hotărâre nr. 2/2009 privind completarea Regulamentului de organizare și funcționare al Colegiului Național al Asistenților Sociali;
- Hotărâre nr. 788/2005 pentru aprobarea 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;
- Decizie nr. 1/2005 privind adoptarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmacistului;
- O.G. nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv;
- Ordin nr. 1.502/2016 pentru aprobarea componentei și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice;
- Ordinul nr. 1.384/2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public;
- Ordinul nr. 1374/2016 pentru stabilirea atribuțiilor managerului interimar al spitalului public
- Ordinul nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu;
- Codul de conduită etică în achiziții publice - publicat pe site-ul Agenției Naționale pentru Achiziții Publice;
- Ordin nr. 904/2006 pentru aprobarea Normelor referitoare la implementarea regulilor de buna practică în desfășurarea studiilor clinice efectuate cu medicamente de uz uman;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Contractul Colectiv de Muncă;
- legislație specifică domeniului sănătate și securitate în muncă și orice alte prevederi legale incidente, aflate în vigoare.

În cadrul spitalului, se impune respectarea de către angajați a reglementărilor legale, precum și a celor stabilite prin prezentul Cod, prin Regulamentul de organizare și funcționare și Regulamentul

intern, Codul Controlului Intern Managerial, procedurile de lucru, instrucțiunile, dispozițiile și deciziile emise de conducerea spitalului referitoare la activitatea desfășurată.

Conducerea de la fiecare nivel decizional și toți salariații spitalului au o abordare constructivă față de controlul intern managerial, a cărui funcționare o sprijină permanent.

Personalul de conducere și salariații din subordine trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța muncii pe care o desfășoară, deoarece indiferent de structura în care lucrează, fiecare angajat, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale spitalului și trebuie să își îndeplinească sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa de post, în mod corect, responsabil și eficient.

Codul se aplică fiecăruia dintre salariații spitalului, aceștia având obligația să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu prevederile prezentului cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic, durata contractului individual de muncă și/sau orice alte aspecte relevante în derularea raportului juridic de muncă (ex. delegat/detașat/voluntar în/din cadrul spitalului).

#### **Art. 7. Domeniul de aplicare al Codului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov**

Prezentul cod cuprinde un ansamblu de principii și reguli ce reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov și se aplică, în mod obligatoriu, la toate nivelele ierarhice, atât în ceea ce privește personalul de conducere, cât și în ceea ce privește personalul de execuție, astfel fiind adresat întregului personal existent, inclusiv personalului detașat sau delegat în/din cadrul spitalului.

Sănătatea omului este țelul suprem al actului medical. Obligația personalului medical constă în a apăra sănătatea fizică și mentală a omului, în a ușura suferințele, în respectul vieții și demnității persoanei umane, fără discriminări în funcție de vârstă, sex, rasă, etnie, religie, naționalitate, condiție socială, ideologie politică sau orice alt motiv, în timp de pace, precum și în timp de război. Respectul datorat persoanei umane nu încetează nici după decesul acesteia.

În exercitarea profesiei sale, personalul medical acordă prioritate intereselor pacientului, care primează asupra oricărui alte interese.

Fiecare angajat al spitalului are ca sarcină de serviciu cunoașterea și însușirea conținutului prezentului cod și trebuie să acționeze ca atare, în spiritul și cu respectarea întocmai a prevederilor acestuia.

#### **Art. 8. Scopul codului**

Prezentul cod stabilește o serie de reguli specifice, care întrunesc cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

Etica reprezintă acele valori și principii care trebuie avute în vedere în luarea deciziilor și care au rol determinant în a acționa conform unor standarde înalte și cu integritate.

##### **Astfel:**

- a. Scopul prezentului cod îl constituie promovarea unei conduite etice, care să conducă la îndeplinirea obiectivelor Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.
- b. Prezentul cod definește valorile, principiile și normele de conduită profesională, pe care angajații trebuie să le aplice în activitatea desfășurată, în concordanță cu valorile și obiectivele spitalului, stabilind ca valori fundamentale onestitatea, corectitudinea, respectul reciproc și grija față de valorile, prestigiul instituției și bunurile administrate.

- c. Scopul și obiectivele, urmărite în elaborarea și implementarea prezentului cod, constau în reglementarea normelor de etică și conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov și al angajaților acestuia, precum și crearea unui climat de încredere și respect reciproc între salariați, precum și între conducere și salariați.
- d. Codul instituției este proiectat pentru a contribui la îmbunătățirea rezultatelor instituției prin respectarea drepturilor fiecărui pacient și derularea relațiilor cu pacienții și publicul într-un mod etic.
- e. Pacienții au dreptul fundamental la atenția și grija cuvenită care să protejeze demnitatea personală și respectarea valorilor culturale psiho-sociale și spirituale ale acestora.
- f. Aceste valori influențează deseori percepțiile pacienților asupra afecțiunilor medicale și a tratamentelor medicale.
- g. Înțelegerea și respectarea acestor valori constituie ghiduri pentru instituție în satisfacerea corespunzătoare a nevoilor pacienților.
- h. Conducerea instituției conștientizează faptul că practicile de relaționare cu pacienții precum și conduita personalului instituției în furnizarea de servicii medicale către pacienți au un efect semnificativ asupra răspunsului fiecărui pacient la tratamentele medicale oferite.
- i. Responsabilitatea etică constă în a:
  - analiza cu considerație valorile pacienților și preferințele, inclusiv deciziile de a refuza/întrerupe tratamentul;
  - recunoaște responsabilitățile angajaților în condițiile legii;
  - informa pacienții despre responsabilitățile care le revin în procesul de primire a ajutorului medical;
  - gestiona relațiile personalului cu pacienții și publicul într-un mod etic.

Orice încălcare a acestor reguli va afecta nu numai drepturile și așteptările beneficiarilor de servicii medicale, dar se va răsfrânge negativ și asupra reputației și integrității unității sanitare.

Respectarea prevederilor acestui cod are o contribuție esențială în crearea și menținerea unei bune reputații pentru Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

#### **Art. 9. Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure**

1. ocrotirea drepturilor pacientului;
2. respectarea obligațiilor profesionale de către personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov;
3. creșterea calității întregii activități, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică, prin:
  - reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al personalului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov;
  - informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov;
  - crearea unui climat de încredere și respect reciproc între pacienți și personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.



## Art. 10. Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) *personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov* - persoana angajată într-o funcție în Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Brașov în condițiile legii, persoana care desfășoară activitate în baza unui contract de management sau a unui contract de administrare, persoane aflate într-un proces de învățământ;
- b) *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, în temeiul legii, în fișa postului;
- c) *interesul pacientului* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale pacienților, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- d) *interes personal* - orice avantaj material sau de 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;
- e) *conflict de interese* - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov contravine interesului pacientului, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- f) *informație de interes public* - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;
- g) *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.
- h) *incompatibilitatea* - o interdicție legală ca o persoană să poată ocupa simultan două funcții, două atribuții care, prin caracterul lor, sunt contradictorii;
- i) *nedemnitătea* - o incapacitate care determină excluderea posibilității unei persoane de a presta o anumită activitate ca urmare a săvârșirii unor fapte de o anumită gravitate în legătură cu activitatea respectivă;
- j) *pantouflage* - interdicții după încetarea angajării în cadrul instituțiilor publice, după încetarea contractului de management sau după încetarea contractului de administrare;
- k) *discriminare directă* - se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- l) *discriminare indirectă* - se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- m) *hărțuire* - se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- n) *hărțuire sexuală* - se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- o) *hărțuire psihologică* - se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
- p) prin *sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- r) prin *gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- s) prin *acțiuni pozitive* se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
- ș) prin *muncă de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- t) prin *discriminare bazată pe criteriul de sex* se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
- ț) prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- u) prin *statut familial* se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
- v) prin *stereotipuri de gen* se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;
- x) prin *statut marital* se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.
- y) prin *bugetare din perspectiva de gen* se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- z) prin *violență de gen* se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

### - CAPITOLUL III -

#### PRINCIPII FUNDAMENTALE DE ORDIN MORAL ȘI PROFESIONAL

Întregul personalul al spitalului, fie de conducere sau de execuție trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate personală și profesională și să fie conștienți și responsabili cu privire la importanța muncii pe care o desfășoară.

Fiecare angajat, prin munca sa, contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale unității și își îndeplinește sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa postului, în mod corect, responsabil și eficient.

#### Art. 11. Principii morale

- a. **Integritatea colectivă** - angajații trebuie să formeze un colectiv unitar, cu o conduită corectă și onestă.
- b. **Integritatea morală** - angajaților spitalului le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție.
- c. **Imparțialitatea și independența** - principiu conform căruia angajații spitalului sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției și atribuțiilor.
- d. **Libertatea gândirii și a exprimării** - principiu conform căruia angajații spitalului pot să își exprime și să își fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
- e. **Loialitate** - angajații sunt devotați angajatorului și activității lor profesionale și acționează doar în scopul îndeplinirii de către spital a obiectivelor asumate, fie în nume propriu, având în vedere atribuțiile sale de serviciu, fie în numele unității, în limita mandatului acordat de către șeful ierarhic superior/conducerea acesteia.
- f. **Responsabilitate** - angajații își respectă obligațiile de serviciu și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni/decizii/hotărâri adoptate în decursul desfășurării activității profesionale.
- g. **Cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații trebuie să fie de bună-credință.

#### Art. 12. Principii profesionale

- a. **Competență și integritate profesională** - întregul personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, în mod conștiincios, cu profesionalism și imparțialitate, atingând cele mai înalte standarde de performanță, aplicând cunoștințele, aptitudinile și experiența dobândită, doar în beneficiul realizării obiectivelor unității. Indiferent de structura în care își desfășoară activitatea, fiecare angajat, în parte, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale spitalului, îndeplinindu-și sarcinile din fișa postului, în mod corect, responsabil și eficient.
- b. **Confidențialitatea** - întregul personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația să respecte confidențialitatea datelor, faptelor, documentelor și informațiilor cu care intră în contact în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Toți pacienții instituției 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. Incălțările politicii de confidențialitate sunt motive pentru luarea măsurilor disciplinare, inclusiv concedierea persoanei responsabile.

- c. **Prioritatea interesului unității** - principiul conform căruia angajații au îndatorirea de a acorda prioritate interesului unității, în exercitarea sarcinilor de serviciu.
- d. **Asigurarea egalității de tratament**, în derularea și exercitarea activităților de serviciu, principiul conform căruia se va aplica tuturor salariaților spitalului același tratament în situații identice sau similare.
- e. **Obiectivitate** - angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov sunt imparțiali și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alte influențe nedorite care să intervină.
- f. **Respectul față de lege** - întreg personalul spitalului își desfășoară activitatea profesională în spiritul și în litera prevederilor legale, aplicabile și aflate în vigoare și totodată, se impune respectarea de către angajați a reglementărilor interne, respectiv cele stabilite prin Regulamentul Intern și Regulamentul de Organizare și Funcționare, prin instrucțiunile și procedurile interne, și, nu în ultimul rând, fără a avea caracter limitativ, prin dispozițiile și deciziile emise de către conducere referitoare la activitatea desfășurată în cadrul spitalului.

**g. Responsabilitate socială**

Cu privire la responsabilitate socială, spitalul desfășoară următoarele acțiuni:

- a) Redresarea stării de sănătate a comunității prin colaborarea cu grupuri și persoane competente și dedicate;
- b) Identificarea nevoilor în domeniul sănătății publice, stabilirea priorităților, comunicarea clară către comunitate a serviciilor medicale oferite de către instituție;
- c) Construirea de alianțe comunitare care să conlucreze cu organizațiile comunitare și persoanele fizice cu scopul de a promova sănătatea și siguranța publică și să coordoneze prestarea serviciilor medicale;
- d) Sprijinirea educației și a cercetării medicale ca părți importante ale responsabilității sale față de comunitate și societate în ansamblul ei.

**h. Participarea pacienților la programe de educație și de cercetare medicală**

Instituția recunoaște importanța activității de educație clinică și de cercetare în domeniul medical și ca atare se implică activ în astfel de activități.

De asemenea, instituția recunoaște dreptul pacienților de a considera valorile proprii culturale, profesionale și spirituale, ca acestea ar putea să fie în conflict cu participarea acestora în programe de educație sau de cercetare medicală.

Pacienții vor fi informați în legătura cu derularea unor astfel de programe și vor avea dreptul să refuze participarea lor în activități de acest tip.

**i. Reclamațiile pacienților**

Conducerea instituției încurajează comentariile, reclamațiile, etc. primite de la pacienți și familiile lor cu privire la serviciile spitalului.

Comentariile, atât cele negative cât și cele pozitive, sunt privite ca oportunități și sunt folosite cu scopul de a îmbunătăți serviciile instituției.

Politica spitalului este de a rezolva cu promptitudine nemulțumirile, reclamațiile pacientului sau ale familiei acestuia, precum și de a împărtăși comentariile pozitive despre experiențele pacientului și/sau ale familiei acestuia.

Depunerea unei reclamații sau plângeri nu va compromite accesul unui pacient la serviciile medicale ale institutiei.

**j. Relațiile între salariații instituției**

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

Nicio persoană nu va fi discriminată pe motive etnice, rasiale, culturale, religioase, politice în procesul de recrutare al personalului precum și ulterior pe parcursul desfășurării activității în cadrul instituției.

Conducerea instituției încurajează avertizările în interes public cu privire la neregularități etice și/sau legale efectuate de personalul din subordine.

**k. Consultarea și consilierea 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 Consiliului etic din cadrul instituției pentru a contribui la soluționarea preocupărilor lor etice.

Toate solicitările de consiliere pe probleme de etică trebuie să fie îndreptate către Consiliul etic.

**l. Gestionarea durerii**

Durerea este un eveniment fiziologic și psihologic negativ și care este cel mai bine măsurat de pacient. Conducerea instituției recunoaște că fiind importantă gestionarea durerii în faza de prevenire a ei ori în fazele de debut ale acesteia.

- CAPITOLUL IV -

**NORME ȘI REGULI DE CONDUITĂ ALE ANGAJAȚILOR**

**Art. 13. Norme de conduită morală și profesională ale angajaților**

(1) Conducerea, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților, iar deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte cel puțin:

- valorificarea transparenței și probității în activitate;
- valorificarea competenței profesionale;
- inițiativa prin exemplu;
- conformitate cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- respectarea confidențialității informațiilor;
- tratamentul echitabil și respectarea salariaților;
- caracterul complet și exact al operațiunilor și documentațiilor;
- asigurarea unui serviciu de înaltă calitate în beneficiul pacientului/cetățeanului;
- modul profesional de abordare a informațiilor tehnice, economice și financiare;
- o abordare pozitivă față de controlul intern managerial și controlul financiar, a căror funcționare o sprijină.
- eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;
- promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

(2) Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile etice, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, fiind liberi să comunice în ceea ce privește preocupările lor în materie de etică, totodată conducerea trebuind să asigure un mediu adecvat acestui tip de comunicare și să supravegheze activ comportamentul efectiv al salariaților din subordine în ceea ce privește standardul de etică și integritate.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea normelor de etică, angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov sunt obligați, fără a limita:

1. să aibă un comportament bazat pe respect, cinste, corectitudine, bună-credință, demnitate și amabilitate;
2. să adopte o atitudine profesionistă pentru rezolvarea eficientă a sarcinilor și atribuțiilor primite;
3. să respecte Constituția și legile țării, alte reglementări legale aplicabile, codurile specifice de conduită, prevăzute de legislație, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Regulamentul Intern, procedurile și celelalte reglementări interne ale spitalului;
4. să respecte și să aplice principiile prezentului Cod;
5. să acționeze, în exercitarea sarcinilor de serviciu, în beneficiul pacientului/ cetățeanului, cu apărarea prestigiului unității și a calității serviciilor oferite;
6. să adopte un limbaj adecvat și decent;
7. să manifeste respect și ajutor reciproc;
8. să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cetățenii beneficiari ai serviciilor oferite cât și cu entitățile cu care unitatea și salariații acesteia relaționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
9. să își asume responsabilitatea pentru activitățile întreprinse și pentru cele neefectuate la timp și să suporte consecințele acestora;
10. să acționeze permanent pentru sănătatea și siguranța pacientului începând cu sosirea acestuia în spital/dispensar, pe parcursul acordării serviciului medical până la părăsirea instituției și să

anunțe imediat producerea oricărui eveniment/incident, sau orice aspect identificat, referitor la nevoia de îngrijiri medicale și/sau siguranța pacientului, conducătorilor/coordonatorilor de structuri;

11. să aibă o ținută vestimentară decentă și adecvată locului de muncă;
12. să promoveze în cadrul structurii din care fac parte, relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional;
13. să evite situațiile de natură să determine apariția situațiilor susceptibile de conflict de interese;
14. să aducă la cunoștința conducerii, organizației profesionale al cărui membru este, a Consiliului Județean Brașov, după caz, situațiile de incompatibilitate, nedemnitate, a situațiilor susceptibile de conflicte de interese și să le înlăture în termenul legal sub sancțiunea rezilierii contractului de management, contractului de administrare/suspendare ca membru al organizației profesionale;
15. să nu exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia;
16. să nu solicite/ să nu accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal sau familiei și care le pot influența imparțialitatea și integralitatea în ceea ce privește exercitarea sarcinilor de serviciu;
17. să nu facă discriminări și/sau să nu acorde privilegii;
18. să nu folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
19. să sesizeze conducătorului ierarhic cazurile în care li se cere să acționeze contrar prezentului Cod sau dispozițiilor legale în vigoare;
20. să sesizeze conducătorului ierarhic faptele ilicite de care au luat cunoștință în exercitarea funcției.

(4) Normele reglementate de prezentul cod constituie doar un punct de reper și un cadru general pentru conduita considerată corectă în exercitarea atribuțiilor de serviciu, însă nu pot acoperi toate situațiile particulare ce pot interveni, acestea se vor interpreta și "trata" în funcție de situația concretă și în corelație cu prevederi ale actelor normative specifice și/sau reglementări interne.

(5) Prevederile codului se coroborează, cel puțin, cu prevederile Regulamentului Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Codul Controlului Intern Managerial, Contractul Colectiv de Muncă, legislația precizată la Capitolul II, codurile de conduită specifice și reglementate/legiferaute (forme în vigoare), fișa postului, legislația specifică domeniului sănătate și securitate în muncă, precum și orice alte prevederi legale și/sau reglementări interne incidente și valabile.

#### **Art. 14. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

(1) În relațiile cu personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații instituției sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Întregul personal al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

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

(3) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor pacienților.

Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității pacienților în fața legii și a Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, prin:

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

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

(4) Este interzisă folosirea de către personalul spitalului a unor atitudini ireverențioase (limbaj agresiv, violență verbală, gesturi obscene etc).

(5) Este interzis schimbul de păreri contradictorii între angajații spitalului în prezența pacienților / apartinatorilor / vizitatorilor. Întotdeauna, exprimarea opiniilor diferite se face într-un loc separat de pacienți / apartinatori / vizitatori.

(6) Toate persoanele angajate în acordarea asistenței medicale trebuie să manifeste spirit de echipă și să acționeze în interesul exclusiv al pacientului.

(7) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

(8) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(9) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (8), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(10) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (8), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.



(11) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (8) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(12) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (8), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(13) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(14) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (8), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(15) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(16) În unitate este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex .

(17) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite la art. 10.

(18) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă.

(19) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(20) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(21) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(22) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(23) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

(24) În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii în unitate, angajatorul prin persoana desemnată în acest sens, elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

(25) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să

solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(26) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați), cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(27) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la alin. 26, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor legale și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

#### **Art. 15. Libertatea opiniilor**

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații spitalului au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor unității.

(2) În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate și trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### **Art. 16. Rezolvarea conflictelor dintre angajați**

(1) Între colegi trebuie să existe o cooperare și o susținere reciprocă, motivate de faptul că toți salariații spitalului sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune.

(2) Colegii își datorează respect reciproc, drept la opinie, iar eventualele divergențe apărute între aceștia se soluționează fără afectarea relației de colegialitate, manifestându-se o atitudine conciliantă, fără utilizarea cuvintelor, expresiilor și/sau a gesturilor inadecvate/jignitoare.

(3) Atunci când există divergențe de opinii sau o disensiune între doi sau mai mulți salariați ai spitalului și pentru a nu se genera situații conflictuale este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate și verticalitate profesională, să se analizeze problemele apărute și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acestora în interesul unității.

(4) În cazul în care salariații respectivi nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se pot adresa conducerii.

(5) Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a. Discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă;
- b. Folosirea violenței fizice și/sau psihice;
- c. Limbajul ofensator, abuzul de autoritate, discreditarea injustă;
- d. Promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele menționate mai sus de către persoanele care au funcții de conducere;
- e. Formularea comentariilor lipsite de moralitate la adresa pregătirii profesionale și/sau a ținutei morale;
- f. Utilizarea și dezvăluirea în activitatea prestată a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

### **Art. 17. Confidențialitatea informațiilor**

(1) Angajații trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe persoane.

(2) Se interzice folosirea de către angajații spitalului a informațiilor obținute în cursul activității lor în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii, ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale unității.

(3) Încălcarea/nerespectarea de către salariați a confidențialității informațiilor /datelor cu care vin în contact în exercitarea sarcinilor de serviciu, se sancționează, conform legii, disciplinar, patrimonial sau penal, după caz.

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

### **Art. 18. Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul pacientului, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării obiectivelor Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 pacientului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

### **Art. 19. Respectarea Constituției și a legilor**

(1) Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

### **Art. 20. Loialitatea față de Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul spitalului în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestuia.

(2) Angajaților Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, cu politicile și strategiile acestuia 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 Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov ori ale unor angajați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistența și consultația persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

(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 nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

### **Art. 21. Activitatea publică**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de managerul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov, în condițiile legii sau purtătorul de cuvânt.

(2) Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de managerul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

### **Art. 22. Activitatea politică**

În exercitarea funcției deținute, personalului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

### **Art. 23. Folosirea imaginii proprii**

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

### **Art. 24. Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov care reprezintă instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și a Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

#### **Art. 25. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, parinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea profesiei ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste activități medicale.

#### **Art. 26. Participarea la procesul de luare a deciziilor**

(1) În procesul de luare a deciziilor, angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către spital, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

#### **Art. 27. Obiectivitate în evaluare**

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

(2) Personalul de conducere al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 financiare, 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 la orice nivel ierarhic și profesional, în funcțiile contractuale de execuție sau ocuparea funcțiilor de decizie pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevazute de prezentul cod.

#### **Art. 28. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevazute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov nu poate

urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Angajații Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov au obligația de a nu impune altor angajați ai spitalului 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.

#### **Art. 29. Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând spitalului numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției publice pentru realizarea acestora.

#### **Art. 30. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

(1) Orice angajat al Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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 Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov 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.

- CAPITOLUL V -

**CONFLICT DE INTERESE, INCOMPATIBILITĂȚI, NEDEMNIȚĂȚI ȘI PANTOUFLAGE**

**Art. 31. Respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, al nedemnităților, pantouflage (interdicții după încheierea angajării în cadrul instituției publice – încetare raport de muncă/contract de administrare/contract de management)**

(1) Personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților.

(2) Conflictul de interese reprezintă situația în care un angajat al unității are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului entității, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori pentru îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

(3) Incompatibilitățile reflectă acele situații în care o persoană (în cazul particular al persoanei care deține funcții de conducere în sistemul sanitar public) ocupă mai multe funcții în același timp, deși acest cumul este interzis de lege.

(4) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, angajații au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termenul legal.

(5) Angajații trebuie să respecte politica privind conflictul de interese și anume:

- trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera contradicții între interesele unității și propriile interese, respectând totodată, prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;
- trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul spitalului;
- trebuie să declare orice posibil sau presupus conflict de interese.

(6) În baza prevederilor Legii nr. 95/2006, rep. cu modificările și completările ulterioare, funcția de membru în consiliul de administrație al spitalului este incompatibilă cu exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local. În cazul în care se află în incompatibilitate, membrul consiliului de administrație în cauză este obligat să înlăture motivele de incompatibilitate în termen de 30 de zile de la numirea în funcție sau de la identificarea situației, în caz contrar, încetând de drept actul administrativ de numire în funcție a respectivului membru al consiliului de administrație.

(7) Funcția de manager persoană fizică este incompatibilă, conform art.178 alin. (1) Legea nr. 95/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu:

a) exercitarea oricaror altor funcții salarizate, nesalarizate sau/și indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare științifică și de creație literar-artistică.

*Excepție: Persoanele care îndeplinesc funcția de manager pot desfășura activitate medicală în institutia respectiva, cu respectarea programului de lucru prevăzut în contractul de management, fara a afecta buna functionare a institutiei respective;*

b) desfășurarea de activități didactice sau de cercetare științifică finanțate de către furnizori de bunuri și servicii ai spitalului respectiv;

c) exercitarea oricărei activități sau oricărei altei funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;

- d) exercitarea unei activitati sau a unei functii de membru in structurile de conducere ale unei alte unitati spitalicesti;
- e) exercitarea oricarei functii in cadrul organizatiilor sindicale sau patronale de profil;
- f) exercitarea functiei de membru in organele de conducere, administrare si control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;
- g) exercitarea functiei de membru in organele de conducere, administrare si control in societatile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(8) Pentru funcția de manager, constituie conflict de interese conform art. 178 alin. (2) din Legea nr.95/2006:

- a) deținerea de catre manager persoana fizica, manager persoana juridica ori reprezentant al persoanei juridice de părți sociale, acțiuni sau interese la societati reglementate de Legea nr.31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ori organizatii nonguvernamentale care stabilesc relatii cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana in cauza exercita functia de manager. Dispozitia de mai sus se aplica si in cazurile in care astfel de parti sociale, actiuni sau interese sunt detinute de catre soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei in cauza;
- b) deținerea de către soțul/soția, rudele managerului ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a functiei de membru in comitetul director, sef de sectie, laborator sau serviciu medical sau a unei alte functii de conducere, inclusiv de natura administrativa, in cadrul spitalului la care persoana in cauza exercita functia de manager;
- c) alte situatii decat cele prevazute la lit. a) si b) in care managerul sau soțul/soția, rudele ori afinii managerului pana la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natura patrimoniala care ar putea influenta indeplinirea cu obiectivitate a functiei de manager.

(9) Pentru funcțiile specifice Comitetului director, reprezintă cauze de incompatibilitate conform art. 178 alin. (1) lit. b)-g) din Legea nr.95/2006:

- b) desfășurarea de activitati didactice sau de cercetare stiintifica finantate de catre furnizori de bunuri si servicii ai spitalului respectiv;
- c) exercitarea oricarei activitati sau oricarei altei functii de manager, inclusiv cele neremunerate;
- d) exercitarea unei activitati sau a unei functii de membru in structurile de conducere ale unei alte unitati spitalicesti;
- e) exercitarea oricarei functii in cadrul organizatiilor sindicale sau patronale de profil;
- f) exercitarea functiei de membru in organele de conducere, administrare si control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;
- g) exercitarea functiei de membru in organele de conducere, administrare si control in societatile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(10) Pentru funcțiile specifice Comitetului director, reprezintă conflicte de interese conform art. 178 alin. (2) Legea nr. 95/2006:

- a) deținerea de parti sociale, actiuni sau interese la societati reglementate de Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ori organizatii nonguvernamentale care stabilesc relatii cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana in cauza exercita functia de conducere. Dispozitia de mai sus se aplica si in cazurile in care astfel de parti sociale, actiuni sau interese sunt detinute de catre soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei in cauza;
- b) deținerea de catre soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a functiei de membru in comitetul director, sef de sectie, laborator sau serviciu medical sau a unei alte functii de



conducere, inclusiv de natura administrativa, in cadrul spitalului la care persoana in cauza exercita functia de conducere;

c) alte situatii decat cele prevazute la lit. a) si b) in care persoana care ocupa functie specifica comitetului director sau soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natura patrimoniala care ar putea influenta indeplinirea cu obiectivitate a functiei de conducere.

(11) Pentru șefii de secție, șef laborator reprezintă cauze de incompatibilitate conform art. 178 alin. (1) lit. c), d), e) si g) din Legea nr. 95/2006:

c) exercitarea oricărei activități sau oricărei alte funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;

d) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;

e) exercitarea oricarei functii in cadrul organizatiilor sindicale sau patronale de profil;

g) exercitarea functiei de membru in organele de conducere, administrare si control in societatile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(12) Pentru șefii de secție, șef laborator reprezintă conflicte de interese conform art. 178 alin. (2) Legea nr. 95/2006:

a) detinerea de parti sociale, actiuni sau interese la societati reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificarile si completarile ulterioare, ori organizatii nonguvernamentale care stabilesc relatii cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana detine functia de conducere. Dispozitia de mai sus se aplica si in cazurile in care astfel de parti sociale, actiuni sau interese sunt detinute de catre soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei in cauza;

b) detinerea de catre soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a functiei de membru in comitetul director, sef de sectie, laborator sau serviciu medical sau a unei alte functii de conducere, inclusiv de natura administrativa, in cadrul spitalului la care persoana in cauza este medic sef;

c) alte situatii decat cele prevazute la lit. a) si b) in care persoana cu functie de conducere sau soțul/soția, rudele ori afinii pana la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natura patrimoniala care ar putea influenta indeplinirea cu obiectivitate a mandatului.

(13) Gradul de rudenie se stabilește astfel:

a) în linie dreaptă, după numărul nașterilor: astfel, copiii și părinții sunt rude de gradul întâi, nepoții și bunicii sunt rude de gradul al doilea;

b) în linie colaterală, după numărul nașterilor, urcând de la una dintre rude până la ascendentul comun și coborând de la acesta până la cealaltă rudă; astfel, frații sunt rude de gradul al doilea, unchiul sau mătușa și nepotul, de gradul al treilea, verii primari, de gradul al patrulea.

(14) Relația de afinitate apare între un soț/soție și rudele celuiilalt soț/soție. Gradul de afinitate este luat în calcul astfel:

- gradul I: socrii și nora/ginere;
- gradul II: cumnatele și cumnații;
- gradul III: unchiul și soția nepotului de frate;
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora.

(15) În cazul în care la numirea în funcție managerul sau membrii comitetului director se află în stare de incompatibilitate sau de conflict de interese, aceștia sunt obligați să înlature motivele de incompatibilitate ori de conflict de interese în termen de 30 de zile de la numirea in funcție. In caz contrar, contractul de management /administrare este reziliat de plin drept.

(16) Nerespectarea motivelor de incompatibilitate sau de conflict de interese atrage sancțiunea rezilierii contractului de administrare a șefului de secție /laborator și a plății de despăgubiri pentru daunele cauzate spitalului, în condițiile legii

(17) Șeful de secție și șeful de laborator vor face publice, prin declarație pe propria răspundere, afișată pe site-ul spitalului și al Consiliului Județean Brașov, legăturile de rudenie până la gradul al IV-lea inclusiv cu personalul angajat în secția, laboratorul pe care îl conduc. Declarația scrisă se depune la persoana responsabilă desemnată de către managerul spitalului.

(18) În conformitate cu dispozițiile art. 188. alin. (1) Legea nr. 95/2006, persoanele cu funcții de conducere și control din cadrul spitalului public și membrii consiliului de administrație, au obligația de a depune la spital, la persoana responsabilă cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese desemnată de manager prin decizie, potrivit legii, o declarație de interese, precum și o declarație de avere potrivit prevederilor Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordinului nr. 1573/2016, precum și a procedurii operaționale aplicabilă la nivelul unității.

(19) Potrivit contractului de management, managerul are următoarele obligații:

1. depune o declarație de interese, precum și o declarație cu privire la incompatibilitățile prevăzute de lege și de contract, în termen de 15 zile de la numirea în funcție, la Ministerul Sănătății sau, după caz, la ministerele și instituțiile cu rețea sanitară proprie ( Consiliul Județean Brașov);

2. actualizează declarația prevăzută la pct. 1 ori de câte ori intervin modificări față de situația inițială, în termen de maximum 30 de zile de la data apariției modificării, precum și a încetării funcțiilor sau activităților;

3. răspunde de afișarea declarațiilor prevăzute de lege pe site-ul spitalului;

4. depune o declarație de avere în condițiile prevăzute la pct. 1 și pct. 2.

(20) În baza contractului de management, managerul spitalului răspunde de respectarea prevederilor legale în vigoare privind incompatibilitățile și conflictul de interese de către personalul din subordine, păstrarea secretului profesional, păstrarea confidențialității datelor pacienților internați, informațiilor și documentelor referitoare la activitatea spitalului.

(21) În baza contractelor de administrare încheiate cu managerul spitalului, membrii comitetului director au obligația de a respecta secretul de serviciu, iar șefii de secții, șeful de laborator, asigură respectarea prevederilor legale în vigoare referitoare la păstrarea secretului profesional, păstrarea confidențialității datelor pacienților internați, informațiilor și documentelor referitoare la activitatea secției/laboratorului.

(22) În baza prevederilor Legii nr. 95/2006, rep. cu modificările și completările ulterioare, exercitarea funcției de medic este incompatibilă cu:

a) calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale. Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, medicul este obligat să anunțe Colegiul Medicilor Brașov. La solicitarea medicului, la sesizarea oricărei persoane, instituții sau autorități interesate, președintele Colegiului Medicilor din care face parte medicul poate constitui o comisie specială, pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situația de incompatibilitate.

(23) În baza prevederilor Legii nr. 95/2006, rep. cu modificările și completările ulterioare, este nedemn de a exercita profesia de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic și pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durata stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară.

(24) În baza prevederilor Legii nr. 95/2006, rep. cu modificările și completările ulterioare, exercitarea profesiei de farmacist este incompatibilă cu:

a) profesia de medic;

b) oricare ocupație de natură a aduce atingere demnității profesiei de farmacist sau bunelor moravuri, conform Codului deontologic al farmacistului;

c) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei de farmacist.

În termen de 10 zile de la nașterea situației de incompatibilitate, farmacistul este obligat să anunțe Colegiul Farmaciștilor al cărui membru este. Președintele colegiului din care face parte farmacistul poate desemna o comisie special constituită pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 farmaciști primari, pentru a confirma sau a infirma situația de incompatibilitate prevăzută la lit. a) și b). În cazurile prevăzute la lit. c), acesta poate solicita organelor în drept confirmarea sau infirmarea stării de incompatibilitate.

Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă de drept calitatea de membru al Colegiului Farmaciștilor din România și dreptul de exercițiu al profesiei.

(25) În baza prevederilor Legii nr. 95/2006, rep. cu modificările și completările ulterioare, este nedemn să exercite profesia de farmacist:

a) farmacistul care a fost condamnat definitiv prin hotărâre judecătorească pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții, în împrejurări legate de exercitarea profesiei de farmacist, și pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) farmacistul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durata stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă sau disciplinară.

(26) În baza Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România nu poate exercita profesia de psiholog cu drept de liberă practică:

a) psihologul care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni în împrejurări legate de exercitarea profesiei de psiholog;

b) psihologul căruia i s-a interzis dreptul de a exercita profesia, pe durata stabilită prin hotărâre judecătorească;

c) psihologul căruia i s-a suspendat temporar avizul de exercitare a profesiei, ca sancțiune disciplinară, pe durata suspendării.

(27) În baza Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică este incompatibilă cu:

a) desfășurarea oricărei activități de natură a aduce atingere demnității profesionale sau bunelor moravuri;

b) starea de sănătate necorespunzătoare, certificată de Comisia de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă, potrivit legii;

c) folosirea cu bună știință a cunoștințelor sau metodelor profesionale în defavoarea persoanei sau în scop ilegal.

(28) În baza Legii nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimicștilor, Biologilor și Chimicștilor în sistemul sanitar din România, exercitarea profesiei de biochimist, biolog sau chimist în sistemul sanitar și a

Statutului Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România, exercitarea profesiei de biochimist, biolog sau chimist este incompatibilă cu:

- a) calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice;
- b) calitatea de angajat sau colaborator al unităților veterinare, industriale, de produse agroalimentare sau din învățământ, cu excepția învățământului medical biomedical;
- c) starea de sanatate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale.

Situația de incompatibilitate se confirmă sau se infirmă de Comisia de Jurisdicție Profesională și Litigii a O.B.B.C.S.S.R., cu avizul Departamentului Juridic și se comunică în scris persoanei interesate și care a sesizat incompatibilitatea. Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

(29) În baza Legii nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist, înființarea, organizarea și funcționarea Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România și a Statutului Ordinului Biochimistilor, Biologilor și Chimistilor în sistemul sanitar din România, exercitarea profesiei de biochimist, biolog sau chimist în sistemul sanitar este nedemn a fi membrul O.B.B.C.S.S.R un biochimist, biolog sau chimist care:

- a) a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură a aduce atingere profesiei sau organizației profesionale;
- b) în exercitarea profesiei de biochimist, biolog sau chimist în sistemul sanitar a săvârșit abuzuri prin care au fost încălcate drepturi și libertăți fundamentale ale omului, stabilite prin hotărâre judecătorească irevocabilă;
- c) are interdicția de a exercita profesia, pe durata stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară;
- d) este declarat nedemn, pentru alte cauze, prevăzute de lege;
- e) a săvârșit fapte de natură a aduce atingere membrilor O.B.B.C.S.S.R. sau organizației profesionale OBBCSSR și care nu a dovedit respectarea prevederilor Statutului și Codului de Etică ale OBBCSSR;
- f) a săvârșit acțiuni desfășurate prin orice mijloace prevăzute de legislația în vigoare, împotriva unui membru al organizației profesionale OBBCSSR, împotriva unui membru al unui organ de conducere al OBBCSSR, împotriva unui organ de conducere al OBBCSSR sau împotriva OBBCSSR în ansamblul său.

(30) În baza Legii nr. 466/2004 privind Statutul asistentului social, nu poate beneficia de statutul de asistent social persoana care:

- a) nu este înregistrată în Registrul național al asistenților sociali din România;
- b) a fost condamnată printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni în împrejurări legate de exercitarea profesiei de asistent social;
- c) are interzis, prin hotărâre judecătorească definitivă, dreptul de a exercita profesia de asistent social;
- d) are suspendat temporar avizul de exercitare a profesiei, ca sancțiune disciplinară, pe durata suspendării.

În baza Legii nr. 466/2004 privind Statutul asistentului social, statutul asistentului social este incompatibil cu:

- a) desfășurarea oricărei activități de natură să aducă atingere demnității profesionale;
- b) folosirea cu bună știință a cunoștințelor sau metodelor profesionale în defavoarea persoanei sau în scop ilegal;
- d) apartenența sau promovarea intereselor unor formațiuni politice ori grupări scoase în afara legii.

(31) În baza O.U.G. 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, este nedemn și nu poate exercita profesia de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical:

- a) asistentul medical generalist, moașa și, respectiv, asistentul medical care au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni legate de exercitarea profesiei;
- b) asistentul medical generalist, moașa și, respectiv, asistentul medical căruia i s-a aplicat interzicerea exercitării profesiei.

(32) În baza O.U.G. 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, exercitarea profesiei de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical este incompatibilă cu orice acțiune de natură a aduce atingere demnității profesionale de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical sau bunelor moravuri, conform Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical. Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercițiu al profesiei. În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, asistentul medical generalist, moașa și, respectiv, asistentul medical este obligat să anunțe filiala Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România al căru membru este. La solicitarea asistentului medical generalist, moașei și, respectiv, asistentului medical, la sesizarea oricărei persoane, instituții sau autorități interesate, președintele filialei Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România din care face parte persoana aflată în stare de incompatibilitate poate constitui o comisie pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 membri care, după caz, pot fi asistenți medicali generaliști, moașe sau asistenți medicali cu grad principal, pentru a constata existența sau inexistența stării de incompatibilitate.

(33) În baza Legii nr. 229/2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeuților din România nu poate exercita profesia de fizioterapeut:

- a) persoana căreia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia de fizioterapeut prin hotărâre judecătorească sau ca măsură disciplinară, pe o perioadă determinată;
- b) persoana care, în exercitarea profesiei de fizioterapeut, a săvârșit abuzuri prin care au fost încălcate drepturi și libertăți fundamentale ale omului, stabilite prin hotărâre judecătorească definitivă, care prevede, în mod expres, interdicția de exercitare a profesiei.

(34) Exercițarea profesiei de fizioterapeut este incompatibilă cu orice acțiune de natură a aduce atingere demnității sale profesionale sau bunelor moravuri, conform Codului deontologic al fizioterapeutului. Pe perioada stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

(35) În baza Legii nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, este nedemn de a fi consilier juridic:

- a) cel care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură a aduce atingere profesiei de consilier juridic;
- b) cel care, în exercitarea profesiei de consilier juridic, a săvârșit abuzuri prin care au fost încălcate drepturi și libertăți fundamentale ale omului, stabilite prin hotărâre judecătorească irevocabilă;
- c) cel care este declarat nedemn pentru alte cauze de lege.

(36) În baza Legii nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, exercitarea profesiei de consilier juridic este incompatibilă cu:

- a) calitatea de avocat;
- b) activitățile care lezează demnitatea și independența profesiei de consilier juridic sau bunele moravuri;

- c) orice altă profesie autorizată sau salarizată în țară sau în străinătate;
- d) îndeplinește și activitatea de administrator sau lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare și lichidare judiciară;
- e) activitatea publicistică salarizată;
- f) alte incompatibilități prevăzute de lege sau rezultate din conflict de interese, în condițiile legii.

(37) Nu pot fi desemnate să exercite activitate de control financiar preventiv propriu persoanele decăzute din dreptul de a mai exercita o funcție publică, aflate în perioada de 3 ani de la data eliberării sau destituirii din funcția publică respectivă, pe baza unei decizii luate de Agenția Națională de Integritate, ca urmare a constatării unei situații de conflict de interese, și nici persoanele aflate în curs de urmărire penală, de judecată sau care au fost condamnate pentru fapte privitoare la abuz în serviciu, fals, uz de fals, înșelăciune, dare sau luare de mită și alte infracțiuni prin care au produs daune patrimoniului persoanelor fizice sau juridice. Dacă în cazul urmăririi penale, al judecării sau după condamnare a intervenit amnistia, persoana în cauză nu poate să fie desemnată pentru exercitarea activității de control financiar preventiv propriu timp de 2 ani de la data aplicării amnistiei. Persoana căreia i s-a suspendat condiționat executarea pedepsei nu poate să exercite această activitate în cursul termenului de încercare și pe parcursul a 2 ani de la expirarea acestui termen.

(38) Nu pot fi desemnate pentru exercitarea controlului financiar preventiv propriu persoanele care sunt soți sau rude de gradul I cu conducătorul entității publice pe lângă care urmează să exercite această activitate și nici acele persoane care pot să se afle într-o situație de conflict de interese în legătură cu operațiunile care îi sunt supuse pentru exercitarea controlului financiar preventiv propriu. Persoana desemnată să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu nu poate fi implicată, prin sarcinile de serviciu, în aprobarea și efectuarea operațiunilor supuse controlului financiar preventiv propriu.

(39) În baza O.G. nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare, persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația să respecte regimul juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese prevăzute pentru funcționarii publici, astfel cum sunt reglementate acestea prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

(40) Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu nu pot verifica proiectele de angajamente legale și ordonanțări de plată privind achiziții publice sau parteneriate public-private, dacă au făcut parte din comisia de evaluare a ofertelor pentru atribuirea contractului de achiziție publică, achiziție sectorială, concesiune de lucrări ori servicii sau de parteneriat public-privat.

(41) Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația de a informa de îndată, în scris, pe conducătorul entității publice, în cazul în care se găsesc în una dintre situațiile prevăzute la alineatele precedente, urmând să se abțină de la orice activitate legată de controlul financiar preventiv propriu, până la desemnarea de către conducător a unei alte persoane care să îndeplinească atribuțiile respective sau remedierea, în alt mod, a situației apărute. În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, conducătorul este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a controlului financiar preventiv propriu și pentru ieșirea din situația de incompatibilitate și/sau de conflict de interese a persoanelor respective.

(42) Persoana desemnată să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numită, precum și cu funcțiile de demnitate publică și răspund disciplinar, administrativ, civil ori penal, potrivit legii, în raport de culpa lor, pentru nerespectarea prevederilor legale.

(43) Calitatea de membru în Consiliul etic este incompatibilă cu următoarele calități:

a) din structura spitalului respectiv: manager al spitalului, director medical, director de îngrijiri, asistent-șef al spitalului, precum și angajați ai spitalului rufe până la gradul 3 cu aceștia;

b) din afara spitalului respectiv: angajați și/sau colaboratori ai companiilor producătoare sau distribuitoare de medicamente, materiale sanitare, echipamente și dispozitive medicale, angajați sau colaboratori ai furnizorilor de servicii sau produse cu care spitalul se află în relație contractuală.

(44) Persoanele de conducere și control care au obligația depunerii declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese conform prevederilor Legii nr. 176/2010, pot solicita consultanță persoanei/persoanelor responsabile care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese desemnată prin decizie a managerului spitalului. Evidența consultațiilor acordate și a recomandărilor formulate se poate ține în registre întocmite în acest sens dacă este cazul.

(45) Salariații care se află în vreuna dintre situațiile menționate în prezentul capitol pot solicita consultanță în materia incompatibilităților și conflictelor de interese prevăzute în Legea nr. 176/2010 și în Legea nr. 95/2006, rep., cu modificările și completările ulterioare, persoanei/persoanelor responsabile desemnată(e) prin decizie a managerului spitalului. Evidența consultațiilor acordate și a recomandărilor formulate se poate ține în registre întocmite în acest sens dacă este cazul.

(46) Angajații spitalului trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate, un conflict de interese sau o situație de nedemnitate și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(47) Salariații care se află în vreuna dintre situațiile menționate în prezentul capitol are obligația de a anunța conducerea spitalului, organismul profesional al cărui membru este, Consiliul Județean Brașov, după caz, și de a înlătura motivele de incompatibilitate, conflict de interese sau nedemnitate în care se află.

(48) Angajații spitalului au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției publice 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, de aceea le este interzis și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene:

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

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care spitalul are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informații în legătură cu aceste litigii;

c) să dezvăluie și să folosească informații care au caracter secret, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

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

(49) Persoanele cărora le-au încetat raporturile de muncă, contractul de management, contractul de administrare cu spitalul și care au încălcat interdicțiile menționate la alin. 48 pot răspunde civil, administrativ sau penal pentru prejudiciile cauzate spitalului.

(50) Situațiile de pantouflage (*interdicții după încheierea angajării în cadrul instituției publice – încetare raport de muncă/contract de administrare/contract de management*) sunt monitorizate de către persoana responsabilă desemnată prin decizie de către managerul spitalului, prin următoarele mijloace:

- sesizarea unor declarații publice ale persoanelor în cauza (în presă, la televiziune, prin mijloace de comunicare online sau prin alte mijloace care asigura transmiterea informației);
- comunicarea unor situații de pantouflage de către alte persoane;
- autosesizare de către persoana responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage sau de către alte persoane angajate ale spitalului ori care au încheiat cu spitalul un contract de management sau un contract de administrare.



## **CAPITOLUL VI – ETICA ȘI DEONTOLOGIA MEDICILOR**

### **A. Principiile fundamentale ale exercitării profesiei de medic**

#### **Art. 32. Scopul și rolul profesiei medicale**

(1) Întreaga activitate profesională a medicului este dedicată exclusiv apărării vieții, sănătății și integrității fizice și psihice a ființei umane.

#### **Art. 33. Nediscriminarea**

(1) Actul profesional și întreaga activitate a medicului se vor exercita, respectiv desfășura fără niciun fel de discriminare, inclusiv în ceea ce privește starea de sănătate sau șansele de vindecare ale pacientului.

#### **Art. 34. Respectul demnității ființei umane**

(1) În toate situațiile actul profesional, în oricare formă sau modalitate s-ar desfășura, se va face cu respectarea strictă a demnității umane ca valoare fundamentală a corpului profesional.

#### **Art. 35. Primordialitatea interesului și a binelui ființei umane**

(1) În toate deciziile cu caracter medical, medicul va trebui să se asigure că interesul și binele ființei umane prevalează interesului societății ori al științei.

#### **Art. 36. Obligatorietatea normelor profesionale și a celor de conduită**

(1) Medicul trebuie să depună toate diligențele și să se asigure că decizia profesională pe care o ia sau intervenția cu caracter medical respectă normele și obligațiile profesionale și regulile de conduită specifice cazului respectiv.

#### **Art. 37. Independența profesională**

(1) Medicul este dator să stăruie și să își apere independența profesională, fiind interzisă orice determinare a actului medical ori a deciziei profesionale de rațiuni de rentabilitate economică sau de ordin administrativ.

#### **Art. 38. Caracterul relației medic-pacient**

(1) Relația medicului cu pacientul va fi una exclusiv profesională și se va clădi pe respectul acestuia față de demnitatea umană, pe înțelegere și compasiune față de suferință.

#### **Art. 39. Obligația diligenței de mijloace**

(1) Medicul își va dedica întreaga știință și pricepere interesului pacientului său și va depune toată diligența pentru a se asigura că decizia luată este corectă, iar pacientul beneficiază de maximum de garanții în raport cu condițiile concrete, astfel încât starea sa de sănătate să nu aibă de suferit.

#### **Art. 40. Principiul specializării profesionale**

(1) Cu excepția unor cazuri de urgență vitală, medicul acționează potrivit specialității, competențelor și practicii pe care le are.

#### **Art. 41. Respectul față de confrăți**

(1) De-a lungul întregii sale activități, medicul își va respecta confrății, ferindu-se și abținându-se să îi denigreze.

### **B. Consimțământul**

#### **Art. 42. Acordarea și retragerea consimțământului**

(1) Nicio intervenție în domeniul sănătății nu se poate efectua decât după ce persoana vizată și-a dat consimțământul liber și în cunoștință de cauză.

(2) În aceleași condiții, consimțământul se poate retrage în orice moment de persoana vizată.

(3) Dispozițiile privind retragerea consimțământului sunt valabile și în ceea ce privește consimțământul exprimat, în condițiile legii, de altă persoană sau instituție decât persoana respectivă.

#### **Art. 43. Consimțământul în cazul minorilor**

(1) Atunci când, conform legii, un minor nu are capacitatea de a consimți la o intervenție, aceasta nu se poate efectua fără acordul reprezentantului său, autorizarea unei autorități sau a unei alte persoane ori instanțe desemnate prin lege.

(2) Medicul, în funcție de vârsta și gradul de maturitate a minorului și numai strict în interesul acestuia, poate lua în considerare și părerea minorului.

#### **Art. 44. Consimțământul persoanelor fără capacitatea de a consimți**

(1) Atunci când, conform legii, un major nu are, din cauza unui handicap mintal, a unei boli sau dintr-un motiv similar, capacitatea de a consimți la o intervenție, aceasta nu se poate efectua fără acordul reprezentantului său ori fără autorizarea unei autorități sau a unei persoane ori instanțe desemnate prin lege.

(2) Pe perioada minorității, este necesar consimțământul reprezentantului legal al copilului. Minorii își pot exprima consimțământul în absența părinților sau a reprezentantului legal, în următoarele situații:

- situații de urgență când părinții sau reprezentatul legal nu pot fi contactați iar minorul are discernământul necesar pentru a înțelege situația medicală în care se află;
- situații medicale legate de diagnosticul și/sau tratamentul problemelor sexuale și reproductive, la solicitarea expresă a minorului în vârstă de peste 16 ani.

**Art. 45. Informarea prealabilă și adecvată a persoanei**

(1) Medicul va solicita și va primi consimțământul numai după ce, în prealabil, persoana respectivă sau cea îndreptățită să își dea acordul cu privire la intervenția medicală a primit informații adecvate în privința scopului și naturii intervenției, precum și în privința consecințelor și a riscurilor previzibile și în general acceptate de societatea medicală.

(2) Pe cât posibil, medicul va urmări ca informarea să fie adecvată și raportată persoanei care urmează să își manifeste consimțământul.

**Art. 46. Lipsa consimțământului în situații de urgență**

(1) Atunci când, din cauza unei situații de urgență, nu se poate obține consimțământul adecvat, se va putea proceda imediat la orice intervenție indispensabilă din punct de vedere medical în folosul sănătății persoanei vizate.

**Art. 47. Consimțământul implicit**

(1) În interesul pacientului sunt valabile și vor fi luate în considerare autorizările și dorințele exprimate anterior cu privire la o intervenție medicală de către un pacient care, în momentul noii intervenții, nu este într-o stare care să îi permită să își exprime voința sau dacă prin natura sa actul medical are o succesiune și o repetabilitate specifică.

**C. Secretul profesional și accesul la datele referitoare la starea de sănătate**

**Art. 48. Secretul profesional**

(1) Medicul va păstra secretul profesional și va acționa în acord cu dreptul legal al fiecărei persoane la respectul vieții sale private din punctul de vedere al informațiilor referitoare la sănătatea sa.

**Art. 49. Întinderea obligației de păstrare a secretului profesional**

(1) Obligația medicului de a păstra secretul profesional este opozabilă inclusiv față de membrii familiei persoanei respective, cu excepția reprezentantului legal al pacientului minor. În cazul pacienților minori, medicul are obligația de a informa reprezentantul legal al pacientului asupra tuturor informațiilor cu caracter medical.

(2) Obligația medicului să păstreze secretul profesional persistă și după ce persoana respectivă a încetat să îi fie pacient sau a decedat.

**Art. 50. Transmiterea datelor referitoare la sănătatea persoanei**

(1) Medicul va gestiona informația medicală în baza prevederilor prezentului cod, ale legislației în vigoare sau în baza mandatului pacientului.

(2) Obligația medicului de informare nu mai subzistă în cazul în care pacientul decide, sub semnătură, că nu mai dorește să fie informat în cazul în care informațiile prezentate de către medic i-ar cauza suferință.

### **Art. 51. Derogări de la regula păstrării secretului profesional**

(1) Derogările de la dreptul fiecărei persoane la respectul vieții sale private din punctul de vedere al informațiilor referitoare la sănătate sunt numai cele prevăzute în mod expres de lege.

### **D. Reguli generale de comportament în activitatea medicală**

#### **Art. 52. Comportamentul profesional și etic**

(1) Medicul trebuie să fie un model de comportament profesional și etic, fiind în permanență preocupat de creșterea nivelului său profesional și moral, a autorității și prestigiului profesiei medicale.

(2) Comportamentul profesional implică, fără a se limita la preocuparea constantă și permanentă a medicului pentru aflarea, pe orice cale, inclusiv prin intermediul formelor de educație medicală continuă, a celor mai noi descoperiri, procedee și tehnici medicale asimilate și agreate de comunitatea medicală.

#### **Art. 53. Fapte și acte nedeontologice**

(1) Sunt contrare principiilor fundamentale ale exercitării profesiei de medic, în special, următoarele acte:

- a) practicarea eutanasiei și eugeniei;
- b) cu excepția situațiilor prevăzute de lege sau de normele profesiei, refuzul acordării serviciilor medicale;
- c) abandonarea unui pacient care necesită servicii de urgență sau se află în pericol fără asigurarea că acesta a fost preluat de o altă unitate medicală sau de un alt medic ori că beneficiază de condiții adecvate situației în care se află și stării sale de sănătate;
- d) folosirea unor metode de diagnostic sau tratament nefundamentate științific sau neacceptate de comunitatea medicală, cu risc pentru pacient;
- e) cu excepția urgențelor vitale, exercitarea profesiei medicale în condiții care ar putea compromite actul profesional sau ar putea afecta calitatea actului medical;
- f) emiterea unui document medical de complezență sau pentru obținerea unui folos nelegal sau imoral;
- g) emiterea unui document medical pentru care nu există competență profesională;
- h) atragerea clientelei profitând de funcția ocupată sau prin intermediul unor promisiuni oneroase și neconforme cu normele publicității activităților medicale;
- i) folosirea, invocarea sau lăsarea impresiei deținerii unor titluri profesionale, specialități ori competențe profesionale neconforme cu realitatea;
- j) încălcarea principiilor fundamentale ale exercitării profesiei de medic;

k) respingerea publică, cu excepția dezbaterilor din comunitatea medicală, a unor mijloace de diagnostic, tratament și profilaxie recunoscute de comunitatea științifică academică medicală, precum și recomandarea publică a unor tratamente nefundamentate științific.

#### **Art. 54. Atingeri ale independenței profesionale**

(1) Constituie o atingere gravă adusă caracterului independent al profesiei medicale următoarele acte:

a) cu excepția situațiilor prevăzute de lege și cu anunțarea prealabilă a organelor profesiei, asocierea sau colaborarea, sub orice formă și în orice modalitate, directă ori indirectă, dintre un medic și o persoană care produce sau distribuie medicamente;

b) reclama, în orice mod, la medicamente, suplimente alimentare, aparatură medicală sau alte produse de uz medical;

c) implicarea, direct sau indirect, în distribuția de medicamente, suplimente alimentare, dispozitive medicale, aparatură medicală sau de alte produse de uz medical;

d) încălcarea principiului transparenței în relația cu producătorii și distribuitorii de medicamente și produse medicale;

e) primirea unor donații sub formă de cadouri în bani sau în natură ori alte avantaje, a căror valoare le face să își piardă caracterul simbolic și care pot influența actul medical, de la una dintre entitățile prevăzute la lit. a)-c).

#### **Art. 55. Principiului transparenței**

(1) Medicul va solicita și va accepta numai sponsorizarea activităților realizate strict în interes profesional și va încheia contractul numai în măsura în care nu există o condiționare de orice fel cu privire la obținerea de către sponsor a unor foloase nelegale ori de natură a influența decizia sau prescripția medicală.

(2) Medicul angajat ori aflat în relații contractuale cu un furnizor de servicii medicale îl va informa pe acesta despre existența unei cereri de sponsorizare și despre numele sponsorului înaintea încheierii contractului de sponsorizare. Dacă angajatorul sau beneficiarul se oferă în scris și în timp util să finanțeze el activitatea în considerentul căreia a fost solicitată sponsorizarea, medicul va renunța la cererea de sponsorizare.

#### **Art. 56. Caracterul nemediat al relației medic-pacient**

(1) Cu excepția unor situații obiectiv excepționale și imposibil de înlăturat, orice decizie medicală se va baza în primul rând pe examinarea personală și nemediată a pacientului de către medicul respectiv.

#### **Art. 57. Limitele angajamentului profesional**

(1) În orice situație, angajamentul profesional al medicului nu poate depăși competența profesională, capacitatea tehnică și de dotare a cabinetului sau a unității sanitare ori baza materială afectată, inclusiv prin convenții sau colaborări ferme cu alte unități sanitare.

(2) Dacă medicul nu are suficiente cunoștințe ori experiența necesară pentru a asigura o asistență medicală corespunzătoare, acesta va solicita un consult adecvat situației sau va îndruma bolnavul către un astfel de consult la o altă unitate medicală. Aceleași dispoziții se vor aplica și în cazul în care dotarea tehnică și materială a unității în care are loc consultul sau intervenția medicală nu este adecvată consultului, stabilirii diagnosticului sau intervenției medicale.

#### **Art. 58. Diligența de claritate**

(1) Medicul care a răspuns unei solicitări cu caracter medical se va asigura că persoana respectivă a înțeles pe deplin prescripția, recomandarea sau orice altă cerință a medicului, precum și cu privire la faptul că pacientul este, după caz, preluat de o altă unitate medicală ori în supravegherea altui specialist în domeniu.

#### **Art. 59. Colaborarea cu alți specialiști**

(1) În situația în care pacientul a fost preluat sau îndrumat către un alt specialist, medicul va colabora cu acesta din urmă, punându-i la dispoziție orice fel de date sau informații cu caracter medical referitoare la persoana în cauză și informându-l cu privire la orice altă chestiune legată de starea de sănătate a acesteia.

(2) Recomandările formulate de alți specialiști în scris, inclusiv sub forma scrisorii medicale, nu au caracter obligatoriu pentru medicul curant, acesta având libertate de decizie, conform propriilor competențe profesionale și situației particulare a pacientului.

#### **Art. 60. Consultul în echipă**

(1) În situația în care este necesar, medicul, cu consimțământul pacientului sau, după caz, al persoanei, respectiv al instituției abilitate, va solicita părerea unuia sau mai multor medici, cu care se poate consulta, pentru luarea celor mai adecvate măsuri în interesul pacientului.

#### **Art. 61. Luarea deciziei și comunicarea ei**

(1) În cazul unui consult organizat de către medicul curant în condițiile colaborării cu alți specialiști, luarea și comunicarea deciziei finale aparțin medicului care l-a organizat.

(2) Dacă opinia majorității medicilor participanți la un consult organizat în condițiile art. 46 diferă de a medicului care a organizat consultul, pacientul ori, după caz, instituția sau persoana abilitată va fi informată.

#### **Art. 62. Dreptul la o a doua opinie medicală**

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

#### **Art. 63. Actul medical de la distanță**

(1) Investigația ori intervenția medicală la distanță, în oricare dintre formele și modalitățile existente, este permisă numai în situația în care pacientul este asistat nemijlocit de către medicul său, iar scopul investigației și procedurilor la care este supus pacientul este acela de a ajuta medicul să determine

diagnosticul, să stabilească tratamentul sau să întreprindă orice altă măsură medicală necesară finalizării actului medical sau intervenției medicale în cazul operațiilor. Excepție fac situațiile de urgență.

#### **Art. 64. Finalizarea obligației asumate**

(1) Medicul se va asigura că pacientul a înțeles natura și întinderea relației medic-pacient, că are o așteptare corectă cu privire la rezultatele actului medical și la serviciile medicale pe care acesta urmează să le primească.

(2) Odată încheiată înțelegerea medic-pacient, medicul este ținut să ducă la îndeplinire toate obligațiile asumate, așa cum rezultă ele din înțelegerea părților, dintr-un document scris dacă există sau din obiceiurile și cutumele profesiei medicale.

#### **Art. 65. Refuzul acordării serviciilor medicale**

(1) Refuzul acordării asistenței medicale poate avea loc strict în condițiile legii sau dacă prin solicitarea formulată persoana în cauză îi cere medicului acte de natură a-i știrbi independența profesională, a-i afecta imaginea sau valorile morale ori solicitarea nu este conformă cu principiile fundamentale ale exercitării profesiei de medic, cu scopul și rolul social al profesiei medicale.

(2) În toate cazurile, medicul îi va explica persoanei respective motivele care au stat la baza refuzului său, se va asigura că prin refuzul acordării serviciilor medicale viața sau sănătatea persoanei în cauză nu este pusă în pericol și, în măsura în care refuzul este bazat pe încălcarea convingerilor sale morale, va îndruma persoana în cauză spre un alt coleg sau o altă unitate medicală.

### **E. Activitățile conexe actului medical**

#### **Art. 66. Legalitatea și realitatea conținutului documentelor medicale**

(1) Medicul va elibera persoanelor îndreptățite numai documentele permise de lege și care atestă realitatea medicală așa cum rezultă aceasta din datele și informațiile pe care medicul le deține în mod legal ori așa cum a rezultat ea în urma exercitării profesiei cu privire la persoana respectivă.

#### **Art. 67. Conformitatea documentului medical cu specialitatea medicală**

(1) Documentele medicale referitoare la starea de sănătate a pacientului, întocmite de medic în urma exercitării personale a profesiei, vor fi în limita specialității și competențelor profesionale ale medicului respectiv.

(2) Orice activitate medicală se va consemna în documente adecvate înregistrării activității respective și se va finaliza printr-un înscris medical.

#### **Art. 68. Obligații referitoare la sănătatea publică**

(1) Medicul are obligația profesională și legală să se îngrijească de respectarea regulilor de igienă și de profilaxie. În acest scop, ori de câte ori are ocazia și este cazul, el va semnala persoanelor respective responsabilitatea ce le revine acestora față de ele însele, dar și față de comunitate și colectivitate.

(2) Medicul are obligația morală de a aduce la cunoștință organelor competente orice situație de care află și care reprezintă un pericol pentru sănătatea publică.

#### **Art. 69. Semnalarea erorilor profesionale**

(1) Medicul care ia 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 sesiza în mod cât mai detaliat organismele corpului profesional și, cu excepția situațiilor prevăzute de lege, nu va face publice datele.

#### **Art. 70. Primordialitatea concilierii**

(1) În orice situație litigioasă ori divergență profesională, înaintea oricărui demers public este obligatorie procedura de conciliere din cadrul corpului profesional.

#### **Art. 71. Obligația de sprijin reciproc și de loialitate**

(1) În toate situațiile și împrejurările legate de exercitarea obligațiilor profesionale, medicii își vor acorda sprijin reciproc și vor acționa cu loialitate unul față de celălalt. Obligația de sprijin și loialitate subzistă și față de corpul profesional și organismele sale.

#### **Art. 72. Concurența loială**

(1) În cazul medicilor cu practică independentă, plata prestației medicale poate să fie directă sau indirectă. În cazul plății directe este obligatorie afișarea la sediu a tarifelor aplicate. Tarifele vor fi stabilite de fiecare medic, cu excepția serviciilor medicale furnizate în baza unui contract.

(2) Medicul cu practică independentă poate refuza să își ofere serviciile în cazul neachitării taxelor aferente de către solicitant, cu excepția cazurilor care necesită servicii de urgență sau se află în pericol iminent.

(3) Este interzisă practicarea concurenței neloiale în exercitarea activității medicale sau în legătură cu aceasta.

(4) Prin concurență neloială se înțelege orice acțiune, atitudine sau altă formă de manifestare a medicului, personalului angajat, colaboratorilor ori interpușilor acestora, făcută cu scopul de a menține sau atrage clientela ori de a crește veniturile obținute din activitatea medicală, în detrimentul altor concurenți, cum ar fi:

a) deturnarea sau încercarea de deturnare a clientelei prin discreditarea profesională a unui confrate;

b) perceperea unor onorarii subevaluate în raport cu prețul pieții sau calitatea prestației, atât din punctul de vedere al prestigiului profesiei, cât și din punctul de vedere al onestității față de pacient, cu scopul de a atrage clientela ori de a crește veniturile obținute din activitatea medicală, în detrimentul altor concurenți, cu riscul de a oferi servicii la niveluri calitative inferioare, precum și acordarea unor reduceri/scutiri/eșalonări de onorarii;



- c) atragerea/fidelizarea clientelei cu avantaje materiale, oferite sub orice formă;
- d) racolarea personalului instruit și format la o unitate medicală concurentă;
- e) determinarea reprezentanților oricăror autorități/instituții de a sfătui toți solicitanții să se adreseze unei anumite unități medicale;
- f) neemiterea sau emiterea neregulată a chitanțelor/bonurilor fiscale/facturilor pentru serviciile taxate;
- g) participarea sau colaborarea la evenimente (audio, video, pe suport informatic etc.) cu scopul de a-și face publicitate în vederea atragerii de clientelă, în alte condiții decât cele prevăzute de lege și de prezentul cod;
- h) însărcinarea unui profesionist, chiar și cu titlu gratuit, de a procura clienți ori a face reclamă;
- i) oferirea de avantaje materiale oricărei persoane pentru atragerea clientelei;
- j) orice alte acte sau fapte în accepțiunea prezentului alineat, care vor fi calificate ca atare de către comisia de disciplină, din oficiu sau ca răspuns la sesizări.

(5) Este admis serviciul gratuit în scopuri filantropice și nu pentru a menține sau atrage clientelă ori pentru a crește veniturile obținute din activitatea medicală, în detrimentul altor concurenți, în cazuri justificate cum ar fi:

- a) prestații efectuate rudelor până la gradul al III-lea inclusiv sau unui alt medic;
- b) servicii medicale acordate persoanelor paupere, care nu își pot permite costul lor;
- c) alte situații cu caracter excepțional reglementate legal.

## **F. Cercetarea medicală**

### **Art. 73. Principiul legalității și eticii cercetării medicale**

(1) Orice activitate de cercetare medicală va fi efectuată cu respectarea strictă a principiilor fundamentale ale exercitării profesiei de medic, în respect deplin față de ființa și de specia umană și cu respectarea strictă a condițiilor prevăzute de lege și normele profesiei.

### **Art. 74. Cercetarea pe ființa umană**

(1) Cercetarea pe ființa umană are caracter de excepție și poate fi făcută numai dacă, în mod cumulativ, sunt întrunite următoarele condiții:

- a) nu există nicio metodă alternativă la cercetarea pe ființe umane de eficacitate comparabilă;
- b) riscurile la care se poate expune persoana nu sunt disproporționate în comparație cu beneficiile potențiale ale cercetării;

- c) proiectul de cercetare a fost aprobat de instanța sau autoritatea competentă după ce a făcut obiectul unei examinări independente asupra pertinenței sale științifice, inclusiv al unei evaluări a importanței obiectivului cercetării, precum și al unei examinări pluridisciplinare a acceptabilității sale pe plan etic;
- d) persoana asupra căreia se fac cercetări este informată asupra drepturilor sale și asupra garanțiilor prevăzute prin lege pentru protecția sa;
- e) consimțământul a fost dat în mod expres, specific și a fost consemnat în scris. Acest consimțământ poate fi retras expres în orice moment.

#### **Art. 75. Cercetarea pe persoana fără capacitatea de a consimți**

(1) Nu poate fi desfășurată activitate de cercetare științifică medicală pe o persoană care nu are capacitatea de a consimți decât dacă sunt întrunite cumulativ condițiile următoare:

- a) sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 74 lit. a) -d);
- b) rezultatele cercetării au potențialul de a produce beneficii reale și directe pentru sănătatea sa;
- c) cercetarea nu se poate efectua cu o eficacitate comparabilă pe subiecți capabili să își dea consimțământul;
- d) autorizarea necesară prevăzută la art. 74 lit. c) a fost dată specific și în scris;
- e) persoana în cauză nu are obiecții.

#### **Art. 76. Diligența medicului**

(1) Medicul este dator să depună toată diligența și să stăruie pentru lămurirea tuturor împrejurărilor de fapt și de drept atunci când este implicat într-o activitate de cercetare medicală. În caz de nevoie, pentru lămurirea deplină, medicul este dator să solicite sprijinul organismelor profesiei medicale.

#### **Art. 77. Intervenția asupra persoanei**

(1) Nicio persoană nu va putea fi supusă experiențelor, testelor, prelevărilor, tratamentelor sau altor intervenții în scop de cercetare decât în condițiile expres și limitativ prevăzute de lege.

#### **Art. 78. Prelevarea și transplantul de organe, țesuturi și celule de origine umană de la donatori în viață**

(1) Prelevarea și transplantul de organe, țesuturi și celule de origine umană de la donatori în viață se fac exclusiv în cazurile și condițiile prevăzute de lege, cu acordul scris, liber, prealabil și expres al acestora și numai după ce persoana respectivă a fost informată, în prealabil, asupra riscurilor intervenției. În toate cazurile, până în momentul prelevării, donatorul poate reveni asupra consimțământului dat.

(2) În afara cazurilor expres prevăzute de lege este interzisă prelevarea de organe, țesuturi și celule de origine umană de la minori, precum și de la persoane aflate în viață, dar lipsite de discernământ din cauza unui handicap mintal, unei tulburări mintale grave sau dintr-un alt motiv similar.

### **Art. 79. Prelevarea de organe, țesuturi și celule umane de la persoane decedate**

(1) Prelevarea de organe, țesuturi și celule umane, în scop terapeutic sau științific, de la persoane decedate se efectuează numai în condițiile prevăzute de lege, cu acordul scris, exprimat în timpul vieții, al persoanei decedate sau, în lipsa acestuia, cu acordul scris, liber, prealabil și expres dat, în ordine, de soțul supraviețuitor, de părinți, de descendenți ori, în sfârșit, de rudele în linie colaterală până la gradul al patrulea inclusiv.

### **Art. 80. Limitări ale cercetării medicale**

(1) Sunt contrare scopului și rolului profesiei de medic următoarele activități în domeniul cercetării medicale:

a) orice intervenție medicală asupra caracterelor genetice prin care se urmărește modificarea descendenței unei persoane. Excepție fac situațiile care privesc prevenirea și tratamentul unor maladii genetice, situație în care se vor obține toate autorizările adecvate;

b) orice intervenție prin care se urmărește crearea unei ființe umane genetic identică cu altă ființă umană vie sau moartă;

c) crearea de embrioni umani în scopuri de cercetare;

d) orice intervenție de natură a determina sexul viitorului copil. Excepție fac situațiile în care în mod obiectiv este necesară determinarea sexului în scopul evitării unei boli ereditare grave legate de sexul viitorului copil;

e) examinarea caracteristicilor genetice ale unei persoane în alt scop decât medical și strict în condițiile și procedurile legale;

f) orice intervenție prin care s-ar urmări sau s-ar determina selecția persoanelor ori s-ar aduce atingere speciei umane;

g) participarea sau implicarea într-o activitate de identificare a unei persoane pe baza amprentelor sale genetice altfel decât în cadrul unei proceduri judiciare penale ori civile sau în scopuri strict medicale ori de cercetare științifică, ambele efectuate strict în condițiile legii;

h) participarea la orice fel de acte care au ca obiect conferirea unei valori patrimoniale corpului uman, elementelor sau produselor sale, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege.

- CAPITOLUL VII -

**ETICA ȘI DEONTOLOGIA ASISTENTULUI MEDICAL GENERALIST,  
MOAȘEI ȘI ASISTENTULUI MEDICAL**

**Art. 81. Principii generale**

(1) Principiile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de asistent medical pe teritoriul României sunt următoarele:

- a) exercitarea profesiei se face exclusiv în respect față de viața și de persoana umană;
- b) în orice situație primează interesul pacientului și sănătatea publică;
- c) respectarea în orice situație a drepturilor pacientului;
- d) colaborarea, ori de câte ori este cazul, cu toți factorii implicați în asigurarea stării de sănătate a pacientului;
- e) acordarea serviciilor se va face la cele mai înalte standarde de calitate posibile, pe baza unui nivel înalt de competențe, aptitudini practice și performanțe profesionale fără niciun fel de discriminare;
- f) în exercitarea profesiei asistenții medicali trebuie să dovedească loialitate și solidaritate unii față de alții în orice împrejurare, să își acorde colegial ajutor și asistență pentru realizarea îndatoririlor profesionale;
- g) asistenții medicali trebuie să se comporte cu cinste și demnitate profesională și să nu prejudicieze în niciun fel profesia sau să submineze încrederea pacientului.

**Art. 82. Responsabilitatea personală, integritatea și independența profesională a asistenților medicali**

- (1) Asistentul medical își exercită profesia fără a aduce atingere onoarei acesteia și cu respectarea demnității și moralității individuale și profesionale.
- (2) Asistentul medical are obligația să manifeste o conduită ireproșabilă față de bolnav, respectând întotdeauna demnitatea acestuia.
- (3) Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical vor fi ghidați în conduita profesională de următoarele valori esențiale ale profesiei: profesionalismul, cooperarea și empatia.
- (4) Profesionalismul este definit prin deținerea și exercitarea cunoștințelor și competențelor necesare realizării unui act de îngrijire de înaltă calitate, cu respectarea principiilor eticii și deontologiei profesionale. De asemenea, profesionalismul presupune ca asistenții medicali și moașele să fie capabili să acorde îngrijiri de calitate, adaptate nevoilor de sănătate ale membrilor societății, indiferent de vârstă, poziție socială, gen, orientare politică, religioasă sau sexuală, grad de invaliditate sau alte criterii de

diferențiere, contribuind astfel la creșterea nivelului de sănătate a populației, la promovarea și adoptarea unui stil sănătos de viață.

(5) Cooperarea presupune stabilirea unor relații cu toate persoanele implicate - membri ai echipei medicale, pacienți, familiile acestora - bazate pe o comunicare reală și deschisă, astfel încât să permită schimbul de informații, cunoașterea și sprijinul reciproc, conducând la dezvoltarea relației asistent medical/moașă - pacient - familie, cu rezultate benefice în acordarea îngrijirilor medicale, care pot deveni astfel individualizate, complete și continue. Cooperarea implică, de asemenea, îmbunătățirea muncii în echipa medicală, creșterea nivelului de coeziune din cadrul acesteia, fapt ce se poate reflecta în calitatea îngrijirilor acordate, în modul în care sunt acestea percepute de către pacienți și familiile acestora.

(6) Empatia în actul medical este abilitatea de a înțelege, simți și împărtăși sentimentele celuilalt (pacient, membru de familie). Se referă la capacitatea cognitivă, emoțională și comportamentală de a te pune în situația pacientului sau a rudelor, a înțelege problemele și stările din perspectiva acestora și a comunica adecvat acest lucru cu aceștia. Empatia este o valoare profesională esențială în profesia de asistent medical/moașă, definită implicit și explicit prin grija față de pacient.

(7) Asistentul medical este răspunzător pentru fiecare dintre actele lor profesionale.

(5) Pentru riscurile ce decurg din activitatea profesională, asistenții medicali medicali din sistemul public sau privat încheie o asigurare de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională.

(6) Încredințarea atribuțiilor proprii unor persoane lipsite de competență constituie greșeală deontologică.

(7) Asistentul medical trebuie să comunice cu pacientul într-o manieră adecvată, folosind un limbaj respectuos, minimalizând terminologia de specialitate pe înțelesul acestora.

(8) Asistentul medical trebuie să evite orice modalitate de a cere recompense, altele decât formele legale de plată.

#### **A. Raporturi profesionale cu alți profesioniști din domeniul medico-sanitar și instituții**

##### **Art. 83. Raporturile profesionale cu alți profesioniști din domeniul sanitar**

(1) În baza spiritului de echipă, asistenții medicali își datorează sprijin reciproc.

Constituie încălcări ale regulilor etice:

a) jignirea și calomnierea profesională;

b) blamarea și defăimarea profesională;

c) aprecierile în public sau pe rețelele de socializare neconforme cu realitatea, legate de activitatea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, denumit în continuare OAMGMAMR, în scopul de a induce în eroare opinia publică;

d)publicarea în mediile tradiționale de comunicare (ziare, reviste, televiziune, radio etc.) sau pe rețelele de socializare de imagini care aduc atingere demnității umane;

e)răspândirea de informații de natură să prejudicieze imaginea sau drepturile asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical;

f)denigrarea imaginii unei persoane în scopul de a vătăma sau păgubi, realizată prin mass-media;

g)orice alt act sau fapt care poate aduce atingere demnității profesionale a asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical

(2) În cazul unor neînțelegeri, în considerarea calității profesionale, conflictul în primă instanță trebuie mediat de biroul consiliului județean, la nivel județean/municipiului București, și de Biroul executiv, la nivel național.

(3) Dacă acesta persistă, cei implicați se pot adresa Comisiei de etică și deontologie sau justiției, fiind interzisă perturbarea activității profesionale din aceste cauze.

(4) În cazul în care se constată încălcări ale regulilor etice, se urmează procedura de sancționare, conform prevederilor legale în vigoare.

(5)În cazul colaborării mai multor asistenți medicali pentru evaluarea, tratamentul sau îngrijirea aceluiași pacient, fiecare practician își asumă responsabilitatea individual, prin aplicarea parafei profesionale/semnăturii în dreptul fiecărei manevre sau tehnici executate personal

(6)În interesul pacienților, asistenții medicali vor avea relații de colaborare cu celelalte profesii din domeniul sanitar, cu respectarea demnității și onoarei profesionale.

#### **Art. 84. Raporturile profesionale cu instituțiile**

(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții optime de muncă asistentului medical generalist, moașei și asistentului medical în exercitarea profesiei, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Asistentul medical aduce la cunoștința persoanelor competente și autorităților competente orice circumstanță care poate prejudicia îngrijirea sau calitatea tratamentelor, în special în ceea ce privește efectele asupra persoanei sau care limitează exercițiul profesional.

#### **Art. 85. Educația medicală continuă**

În vederea creșterii gradului de pregătire profesională, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali au obligația să efectueze cursuri și alte forme de educație medicală continuă creditate de OAMGMAMR, precum și alte forme de educație continuă prevăzute de lege pentru îndeplinirea numărului minim de credite anual necesar obținerii avizului anual de exercitare a profesiei.

## **B. Obligații etice și deontologice**

### **Art. 86. Obligația acordării îngrijirilor medicale**

(1) Asistentului medical, în exercitarea profesiei, le sunt interzise orice discriminări pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor politice sau antipatiei personale, a condiției sociale față de pacienți sau pe baza oricărui alt criteriu de diferențiere menționat în legislația în vigoare referitoare la combaterea discriminării.

(2) Asistentul medical are obligația de a acorda primul ajutor, în limita competențelor definite legal.

(3) Asistentul medical are obligația să acorde asistență medicală și îngrijirile necesare în limita competenței lor profesionale.

(4) În caz de calamități naturale (cutremure, inundații, epidemii, incendii) sau accidentări în masă (naufragii, accidente rutiere sau aviatice, accidente nucleare etc.), asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical sunt obligați să răspundă la chemare, imediat ce au luat cunoștință despre eveniment, sau, după caz, își pot oferi de bunăvoie serviciile de îngrijire.

(5) Asistentul medical va păstra o atitudine de strictă neutralitate și neamestec în problemele familiale (morale, materiale etc.) ale pacientului, exprimându-și părerea numai dacă intervenția este motivată de interesul sănătății pacientului, cu consimțământul prealabil al acestuia.

(9) Asistentul medical poate refuza acordarea unor îngrijiri către pacient atunci când refuzul este justificat de interesul sănătății pacientului, cu excepția situațiilor de urgență.

### **Art. 87. Respectarea drepturilor pacientului**

(1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali vor respecta drepturile tuturor pacienților, în conformitate cu legislația în vigoare referitoare la acestea.

### **Art. 88. Consimțământul**

(1) O intervenție medicală nu se poate efectua decât după ce pacientul sau reprezentantul legal al acestuia, în cunoștință de cauză, și-a dat consimțământul. Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală, asumându-și în scris răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului său, al opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.

(2) Consimțământul pacientului sau, după caz, al reprezentantului legal al acestuia este obligatoriu:

a) pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord;

b) în cazul supunerii la orice fel de intervenție medicală;

c) în cazul participării sale la învățământul medical clinic și la cercetarea științifică;

d) în cazul fotografierii sau filmării sale într-o unitate medicală;

e) în cazul donării de sânge în condițiile prevăzute de lege.

(3) Consimțământul pacientului sau al reprezentantului legal al acestuia, după caz, nu este obligatoriu în următoarele situații:

a) când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență;

b) în cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, asistentul medical este obligat să anunțe medicul curant/de gardă (decizia fiind declinată unei comisii de arbitraj de specialitate).

### **Art. 89. Secretul profesional**

(1) Secretul profesional este obligatoriu.

(2) Secretul profesional există și față de aparținători, colegi sau alte persoane din sistemul sanitar, neinteresate în tratament, chiar și după terminarea tratamentului și decesul pacientului.

(3) Obiectul secretului profesional îl constituie tot ceea ce asistentul medical, în calitate de profesionist, a aflat direct sau indirect în legătură cu viața intimă a pacientului, a familiei, a aparținătorilor, precum și problemele de diagnostic, prognostic, tratament, circumstanțe în legătură cu boala și alte diverse fapte, inclusiv rezultatul autopsiei.

(4) Asistentul medical răspunde disciplinar pentru destăinuirea secretului profesional, excepție făcând situația în care pacientul și-a dat consimțământul expres pentru divulgarea acestor informații, în tot sau în parte.

(5) Interesul general al societății (prevenirea și combaterea epidemiilor, a bolilor venerice, a bolilor cu extindere în masă și altele asemenea prevăzute de lege) primează față de interesul personal al pacientului.

(6) În comunicările științifice, cazurile vor fi astfel prezentate încât identitatea pacientului să nu poată fi recunoscută.

(7) Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate de către asistentul medical numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

### **C. Situații speciale în practicarea profesiei în sistem instituționalizat**

#### **Art. 90. Situația bolnavului psihic**

(1) Persoanele cu tulburări psihice beneficiază de asistență medicală și de îngrijiri 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 pe care ar putea să i le producă administrarea nejustificată a unui medicament, tehnică sau manevră de îngrijire și tratament, de maltratarea din partea altor pacienți sau persoane ori de alte acte de natură să antreneze o suferință fizică sau psihică.



(3) Pacientul cu tulburări psihice trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de înțelegere. 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. (3) 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 a 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 nicio discriminare bazată pe o tulburare psihică.

#### **Art. 91. Prescrierea, eliberarea pe baza unei rețete medicale și administrarea drogurilor**

(1) Prescrierea, eliberarea pe baza unei rețete medicale și administrarea drogurilor, în alte condiții decât cele prevăzute de lege, constituie infracțiune.

#### **Art. 92. Pacientul privat de libertate**

(1) Asistentului medical care îngrijește un pacient privat de libertate îi este interzis să aducă atingere integrității fizice, psihice sau demnității acestuia. Dacă asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical constată că pacientul privat de libertate a suportat maltratări, aceștia au obligația să informeze organele competente.

#### **Art. 93. Situația pacienților infectați cu HIV sau bolnavi de SIDA**

(1) Pacienții infectați cu HIV sau bolnavi de SIDA au dreptul la îngrijire și tratament medical în mod nediscriminatoriu, asistentul medical fiind obligat să asigure îngrijirile de sănătate și tratamentele prescrise acestor pacienți.

(2) Păstrarea confidențialității asupra datelor privind persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru asistentul medical care are în îngrijire, supraveghere și/sau tratament astfel de persoane.

(3) Între specialiștii medico-sanitari, informațiile cu privire la statusul HIV/SIDA al unui pacient trebuie să fie comunicate.

#### **Art. 94. Probleme ale îngrijirii minorilor**

(1) Dacă asistentul medical apreciază că minorul este victima unei agresiuni sau privațiuni, trebuie să încerce să îl protejeze, uzând de prudențe, și să alerteze autoritatea competentă.

(2) Asistentul medical trebuie să fie apărătorul copilului bolnav, dacă apreciază că starea de sănătate nu este bine înțeleasă sau nu este suficient de bine protejată.

(3) În vederea efectuării tehnicilor și/sau a manevrelor de îngrijire și/sau de tratament asupra unui minor, consimțământul trebuie obținut de la reprezentantul legal al minorului, cu excepția situațiilor de urgență.

#### **Art. 95. Probleme ale experimentării pe om**

(1) Se interzice provocarea de îmbolnăviri artificiale unor oameni sănătoși, din rațiuni experimentale.

(2) Dispozițiile prezentului articol se completează cu celelalte prevederi legale incidente în materie.

(3) Impunerea, cu forța sau prin inducere în eroare, a experimentului pe om reprezintă o abatere gravă pentru orice asistent medical generalist, moașă și asistent medical care participă în mod voluntar și conștient la asemenea fapte.

#### **Art. 96. Dispoziții finale**

(1) Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică și deontologie constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară.

(2) Răspunderea disciplinară a membrilor OAMGMAMR nu exclude răspunderea civilă, penală, administrativă sau materială.

(3) Procedura de sesizare și soluționare a cauzelor este prevăzută în Statutul OAMGMAMR.

(4) Toți asistenții medicali au obligația de a informa consiliul județean al OAMGMAMR, respectiv al municipiului București despre modificările survenite în situația lor profesională.

- CAPITOLUL VIII -

**ETICA SI DEONTOLOGIA ASISTENTULUI SOCIAL**

**Art. 97. Principii generale profesionale**

Principiile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de asistent social sunt următoarele:

**1:** Asistentul social are obligația de a-și exercita profesia potrivit prevederilor legale în vigoare privind exercitarea profesiei de asistent social, precum și ale normelor profesionale specifice din domeniul asistenței sociale.

**2:** Asistentul social este obligat să promoveze și să respecte valorile profesiei, metodologia exercitării profesiei, precum și ghidurile de bună practică în domeniu, aprobate de Colegiul Asistenților Sociali, asigurând în acest mod realizarea calității actului profesional.

**3:** Asistentul social trebuie să își îmbogățească permanent cunoștințele profesionale și să caute în mod consecvent să își ridice standardele de calitate ale exercitării profesiei, precum și în domeniul cercetării, semnalând autorității profesionale practicile ilicite în domeniu, precum și pe cele care încalcă dispozițiile prezentului cod.

**Art. 98. Independența profesională și responsabilitatea și obligațiile asistentului social**

**(1)**Asistentul social își desfășoară activitatea pe baza principiului independenței profesionale, care îi conferă dreptul de inițiativă și decizie în exercitarea actului profesional, cu asumarea deplină a răspunderii pentru calitatea acestuia.

**(2)**Independența asistentului social nu poate prejudicia în niciun fel interesele beneficiarului serviciului profesional.

**(3)**Asistentul social pledează pentru condiții de viață care să conducă la satisfacerea nevoilor umane de bază și promovează valorile sociale, economice, politice și culturale, compatibile cu principiile justiției sociale.

**(4)**Asistentul social este obligat să își exercite profesiunea cu responsabilitate, în conformitate cu competențele corespunzătoare treptelor de competență profesională dobândite.

**(5)**Actul profesional al asistentului social se exercită în mod obligatoriu olograf, cu precizarea numelui, prenumelui și codului alocat din Registrul Național al Asistenților Sociali, Partea I, precum și prin aplicarea parafei profesionale individuale.

**(6)**Asistentul social prestează numai categoriile de servicii de asistență socială specifice tipului de intervenție și beneficiarului serviciilor, potrivit ghidurilor de bună practică în domeniul asistenței sociale, precum și normelor metodologice privind exercitarea profesiei de asistent social.

(7) Asistentul social are următoarele responsabilități sociale:

a) să pledeze pentru îmbunătățirea condițiilor sociale în vederea satisfacerii nevoilor umane de bază și promovării justiției sociale;

b) să acționeze pentru a facilita accesul la servicii specifice și posibilitatea de a alege pentru persoanele vulnerabile, dezavantajate sau aflate în dificultate;

c) să promoveze condițiile care încurajează respectarea diversității sociale și culturale;

d) să promoveze politicile și practicile care încurajează conștientizarea și respectarea diversității umane;

e) să faciliteze și să informeze publicul în legătură cu participarea la viața comunitară și schimbările sociale care intervin;

f) să asigure servicii profesionale în situații de urgență, în condițiile legii și ale normelor privind exercitarea profesiei de asistent social;

g) să recunoască importanța fundamentală a relațiilor interumane și să le promoveze în practica profesională, încurajând relațiile dintre persoane cu scopul de a promova, reface, menține și/sau îmbunătăți calitatea vieții;

h) să se asigure de respectarea drepturilor fundamentale ale omului și de aplicarea legislației internaționale la care România a aderat.

(8) Asistentul social tratează toate cazurile date spre asistare, în funcție de concluziile evaluării riscului, nevoilor și resurselor.

(9) Asistentul social va trata cu prioritate cazurile minorilor aflați în dificultate, fiind activat în mod automat principiul interesului superior al acestora, în condițiile Convenției ONU cu privire la drepturile copilului, în acest sens având obligația de a se autosesiza.

(10) Asistenții sociali vor avea în vedere întotdeauna că propriul lor comportament reprezintă un model pentru membrii comunității, acționând în consecință.

(11) Asistentul social contribuie la promovarea profesiei de asistent social, precum și la susținerea spiritului de breaslă.

(12) În vederea asigurării standardelor de integritate profesională, asistentul social este obligat:

a) să promoveze și să mențină standardele de calitate în practica profesională;

b) să promoveze și să dezvolte valorile și etica profesională, baza de cunoștințe și misiunea profesiei de asistent social;

c) să protejeze integritatea profesională a asistenților sociali prin conferințe, studii, cercetare, analiză, activități de predare, consultanță, expuneri în cadrul comunităților, prin participarea activă în cadrul organizației profesionale, precum și prin alte acțiuni de eficientizare a activității profesionale.

(13)În spiritul promovării demnității profesiei, asistentul social se va preocupa permanent ca partenerii săi să nu lezeze drepturile persoanelor cu care interacționează în actul profesional, să nu diminueze încrederea publică în profesionalismul, onestitatea și responsabilitatea asistentului social.

(14)Relațiile asistentului social cu beneficiarii serviciilor sale profesionale se bazează pe onestitate și confidențialitate, asistentul social având obligația de a informa beneficiarii asupra problemelor specifice și cheltuielilor probabile pe care le implică prestarea serviciilor de asistență socială.

(15)Asistentul social are obligația de a informa beneficiarul - persoană fizică sau persoană juridică - în timp util asupra oricăror modificări intervenite în legătură cu prestația sa, care ar putea influența calitatea, costurile sau termenele de prestare a serviciilor.

(16)Asistentul social întreprinde toate măsurile care să îi permită întreruperea, la nevoie, a relațiilor contractuale cu acei beneficiari sau cu acei angajatori care, prin cerințele sau atitudinea lor pe parcursul desfășurării activităților contractate, generează situații incompatibile.

(17)Respectarea principiului autodeterminării obligă asistentul social să nu decidă în numele beneficiarului.

(18)Asistentul social sprijină beneficiarii pentru identificarea și dezvoltarea resurselor în vederea alegerii celei mai bune opțiuni și acordă toată atenția necesară intereselor celorlalte părți implicate în activitatea de asistență socială.

(19)Asistentul social poate limita drepturile beneficiarilor la autodeterminare atunci când acesta consideră că acțiunile prezente și/sau viitoare ale beneficiarilor prezintă un risc pentru ei înșiși și/sau pentru alte persoane.

(18)Asistentul social va furniza serviciile de asistență socială beneficiarilor numai în contextul unei relații profesionale contractuale și al consimțământului informat al beneficiarului, după caz.

(19)În cazul în care beneficiarii serviciilor de asistență socială nu au capacitatea de a-și exprima în scris consimțământul sau de a contracta, asistentul social trebuie să protejeze interesele beneficiarului serviciului său, urmărind obținerea consimțământului scris al reprezentantului legal al acestuia, după caz.

(20)Asistentul social utilizează un limbaj clar și adecvat pentru a informa beneficiarii serviciilor de asistență socială despre scopul, riscurile și limitele serviciilor, costurile legate de serviciul respectiv, alternativele existente, dreptul beneficiarilor de a refuza sau de a rezilia relațiile contractuale stabilite, precum și despre perioada pentru care sunt încheiate raporturile contractuale de asistență socială.

(21)În situațiile în care beneficiarul serviciilor de asistență socială nu înțelege sau are dificultăți în a înțelege limbajul utilizat în practică, asistentul social trebuie să se asigure că acesta a înțeles condițiile prezentate, în acest sens asigurând beneficiarului o explicație detaliată, direct sau prin intermediul unui translator/interpret, după caz.

(22)Asistentul social informează beneficiarii serviciilor de asistență socială cu privire la limitele și riscurile furnizării de servicii prin intermediul tehnicii de calcul și de comunicare moderne, solicitând

acordul scris al acestora pentru orice înregistrare audio și video, precum și pentru prezența unei terțe persoane, în calitate de observator sau supervizor.

(23) Pentru a asigura o intervenție competentă, asistentul social are dreptul și obligația de a asigura și de a utiliza servicii și tehnici specializate de intervenție, în condițiile respectării obligației de formare profesională continuă, potrivit legii.

(24) Asistentul social prestează serviciile profesionale în concordanță cu specificul cultural al beneficiarilor, adaptându-se diversității culturale prin cunoașterea, înțelegerea, acceptarea și valorizarea modelelor culturale existente.

(25) Asistentul social trebuie să dețină cunoștințe de bază despre mediul cultural și caracteristicile grupului sau comunității din care fac parte beneficiarii serviciilor de asistență socială.

(26) Formarea profesională a asistentului social îi permite acestuia înțelegerea diversității sociale și culturale privind etnia, religia, sexul și/sau orientarea sexuală, vârsta, statutul marital, convingerile politice și religioase sau dizabilitățile mentale ori fizice ale beneficiarului.

(27) Asistentul social evită conflictele de interese în exercitarea profesiei și promovează o abordare imparțială a situațiilor profesionale.

(28) Asistentul social informează beneficiarul despre posibilele conflicte de interese și intervine, după caz, în prevenirea sau rezolvarea acestora.

(29) În anumite cazuri, protejarea beneficiarului poate conduce la încheierea relației profesionale și orientarea clientului către un alt profesionist sau către un alt serviciu care să corespundă nevoii acestuia.

(30) Asistentul social nu folosește relația profesională cu beneficiarul serviciilor sale profesionale pentru obținerea de avantaje sau alte beneficii de orice natură în interes personal.

(31) Asistentul social este obligat să atenueze sau să prevină conflictele de interese existente sau posibile.

(32) Asistentul social se bazează în activitatea profesională pe principiile respectării și apărării intimității beneficiarului, confidențialității acestuia, precum și pe principiul utilizării responsabile a informațiilor obținute în timpul exercitării profesiei sau în legătură cu aceasta.

(33) Asistentul social nu poate solicita informații despre viața privată a beneficiarului serviciilor sale, decât în cazul în care acestea sunt relevante pentru intervenție, asistentul social având obligația păstrării confidențialității în privința acestora.

(34) În anumite situații, asistentul social poate dezvălui informații confidențiale, cu acordul beneficiarilor sau ai reprezentanților legali ai acestora, după caz.

(35) Asistenții sociali pot dezvălui informații confidențiale fără acordul beneficiarilor, în condițiile legii și ale actelor normative adoptate în vederea executării acestora sau atunci când nedezvăluirea acestora ar pune în pericol viața, integritatea fizică a beneficiarilor sau a altor persoane.

(37) Asistentul social informează beneficiarii serviciilor de asistență socială despre încălcarea confidențialității informațiilor pe care le dețin în legătură cu aceștia, motivația avută în vedere, precum și despre posibilele consecințe, în condițiile legii.

(38) Asistentul social trebuie să păstreze confidențialitatea asupra identității beneficiarilor, atunci când acesta prezintă informații în mass-media, în condițiile legii.

(39) În cazul în care autoritățile publice competente solicită, pe cale legală, informații despre un anumit caz sau atunci când sunt puse în pericol interesele legitime, viața ori integritatea beneficiarilor, asistentul social poate dezvălui informațiile cerute, în condițiile legii.

(40) Accesul la documentele beneficiarilor și transferul acestora se realizează astfel încât să se asigure protecția deplină a informațiilor confidențiale conținute.

(41) Accesul la documentele beneficiarilor este permis profesioniștilor care lucrează în echipa pluridisciplinară, supervisorilor sau coordonatorilor activității profesionale de asistență socială, precum și altor persoane autorizate în condițiile legii.

(42) La cerere, beneficiarii au acces la informații din propriile dosare, în măsura în care asistentul social apreciază că acestea servesc intereselor lor și nu prejudiciază alte persoane.

(43) La încheierea serviciilor, asistentul social are responsabilitatea de a arhiva dosarele clienților pentru a asigura accesul la informație în viitor și protecția informațiilor confidențiale.

(44) Contactele fizice între asistenții sociali și beneficiarii serviciilor de asistență socială trebuie evitate în cazul în care se constată că acest lucru îi prejudiciază în vreun fel pe aceștia.

(45) Asistentul social care se angajează în contacte fizice cu beneficiarii trebuie să aibă responsabilitatea de a stabili limite adecvate diferențelor culturale, în condițiile legii.

(46) Asistentul social nu poate întreține relații sexuale cu beneficiarii serviciilor de asistență socială sau cu rudele acestuia, pe toată durata prestării serviciilor profesionale către aceștia.

(47) Asistentul social nu manifestă față de beneficiarii actului său profesional comportamente verbale sau fizice de natură sexuală, menite a fi înțelese ca avansuri sexuale sau solicitări de favoruri sexuale.

(48) Asistentul social folosește un limbaj adecvat și respectuos față de client și evită folosirea termenilor care pot aduce prejudicii persoanelor, grupurilor sau comunităților.

(49) Asistentul social va asigura continuitatea serviciilor în cazul în care acestea sunt întrerupte de factori cum ar fi: transferul, boala, indisponibilitatea temporară etc.

(50) Asistentul social poate finaliza relația profesională cu beneficiarii, precum și serviciile oferite acestora atunci când acestea nu mai răspund nevoilor și intereselor acestora.

(51) Asistentul social se asigură că finalizarea relației profesionale cu beneficiarii și a serviciilor oferite este un proces planificat, asupra căruia beneficiarii dețin toate informațiile necesare.

**Art. 99. - Raporturi profesionale cu membrii corpului profesional si cu institutiile publice pentru asistentul social**

(1) Relațiile dintre asistenții sociali se bazează întotdeauna, indiferent de interesele personale sau ale persoanelor pe care le asistă, pe respect profesional reciproc.

(2) Asistentul social își construiește reputația profesională numai pe baza competenței sale profesionale, fără a folosi mijloace de reclamă sau alte mijloace comerciale, altele decât cele prevăzute de lege.

(3) Concurența profesională între asistenții sociali se bazează numai pe competența și calitatea serviciilor profesionale oferite beneficiarilor.

(4) Sunt interzise și sunt considerate acte de concurență profesională neloială următoarele acțiuni:

a) tentativa sau acțiunea de denigrare sau de discreditare a asistenților sociali în scopul atragerii beneficiarilor de servicii de asistență socială;

b) practicarea profesiei sub standardele de calitate stabilite prin ghidurile de bună practică în domeniu sau prin normele privind exercitarea profesiei de asistent social, precum și prin stabilirea unor onorarii derizorii având ca scop atragerea beneficiarilor serviciilor de asistență socială;

c) utilizarea unor mijloace de presiune sau a funcției deținute în vederea atragerii beneficiarilor serviciilor psihologice sau în alt scop personal;

d) utilizarea oricăror informații de specialitate nepublicate sau neoficiale, la care asistentul social a avut acces pe diferite căi, în scopul obținerii de avantaje personale.

(5) Asistentul social, salariat sau membru al unor comisii sau organisme de specialitate ale unor instituții publice, nu va divulga și nu va folosi în scopul obținerii de avantaje materiale personale, familiale sau de grup informații de specialitate care nu au fost făcute publice.

(6) Asistentul social, salariat sau membru al unor comisii ori organisme publice sau tehnice de analiză ori decizie, nu se poate pronunța asupra unor acte sau documentații la a căror realizare este implicat personal.

(7) Asistentul social nu va oferi avantaje materiale sau de orice altă natură unui funcționar public, cu intenția de a influența o decizie de care este interesat.

(8) Asistentul social care își desfășoară activitatea în cadrul unei instituții a administrației publice, în învățământ sau participă în diverse foruri decizionale ori de jurizare nu va accepta avantaje materiale sau de orice natură oferite pentru a influența decizia sa.

(9) Încălcarea de către asistenții sociali a dispozițiilor prevăzute în prezentul cod constituie abatere disciplinară.



- CAPITOLUL XI -

- ETICA ȘI DEONTOLOGIA FARMACISTULUI

**Art. 100. Principii generale**

(1) Codul deontologic al farmacistului cuprinde un ansamblu de principii și reguli ce reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de farmacist pe teritoriul României.

(2) Prezentul cod exprimă adeziunea farmaciștilor români la Carta Universală a Drepturilor Omului și la Carta Farmaciei Europene.

(3) Codul deontologic al farmacistului are drept principal scop:

- a) ocrotirea drepturilor pacienților;
- b) respectarea obligațiilor profesionale de către farmaciști;
- c) apărarea demnității și a prestigiului profesiunii de farmacist.

(4) În exercitarea profesiei sale, farmacistul furnizează servicii de sănătate specializate pacientului și publicului în general fără niciun fel de discriminare.

(5) Relațiile dintre farmacist și beneficiarii serviciilor acordate trebuie să aibă la baza încrederea în competență și experiență profesională a farmacistului.

(6) Aceasta încredere obligă farmacistul ca de-a lungul întregii sale cariere să asigure și să mențină la cel mai înalt nivel performanțele și conduita sa profesională și personală, să își actualizeze cunoștințele profesionale permanent în sfera activității sale.

(7) Principiile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de farmacist sunt următoarele:

- a) exercitarea profesiei se face exclusiv în respect față de viață și de persoana umană;
- b) în orice situație primează interesul pacientului și sănătatea publică;
- c) respectarea în orice situație a drepturilor pacientului;
- d) colaborarea ori de câte ori este cazul cu toți factorii implicați în asigurarea stării de sănătate a pacientului;
- e) adoptarea unui rol activ față de informarea și educația sanitară a publicului, precum și față de combaterea toxicomaniei, polipragmaziei, dopajului, automedicației și a altor flageluri;
- f) acordarea serviciilor farmaceutice se face la cele mai înalte standarde de calitate posibile pe baza unui nivel înalt de competență științifică, aptitudini practice și performanțe profesionale, în concordanță cu progresele științelor și practicii farmaceutice;
- g) în exercitarea profesiei farmaciștii trebuie să dovedească loialitate și solidaritate unii față de alții în orice împrejurare, să își acorde colegial ajutor și asistență pentru realizarea îndatoririlor profesionale;

h) farmaciștii trebuie să se comporte cu cinste și demnitate profesională și să nu prejudicieze în niciun fel profesia de farmacist sau să submineze încrederea publică în aceasta.

(8) În situațiile în care în rezolvarea unei probleme alegerea soluției nu este prevăzută în normele legale, farmacistul trebuie să ia o decizie în concordanță cu etica profesiei și să își asume responsabilitatea.

(9) Pentru respectarea principiilor de mai sus farmacistul este obligat să își păstreze libertatea și independența profesională conform jurământului profesiei.

(10) Colegiul Farmaciștilor din România garantează menținerea standardelor profesionale la cel mai înalt nivel posibil, în scopul ocrotirii sănătății publice, prin supravegherea respectării de către farmaciști a îndatoririlor profesionale și a eticii profesionale, precum și prin apărarea independenței, onoarei și demnității profesionale.

### **A. Standarde deontologice**

#### **Art. 101. Responsabilitatea personală și independența farmaciștilor**

(1) Indiferent de sfera de activitate, farmacistul trebuie să aibă în centrul atenției sale binele pacientului și al publicului în general.

(2) Farmacistul este răspunzător pentru toate deciziile sale profesionale, indiferent de responsabilitățile asumate în exercitarea profesiei sale.

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor în timpul exercitării actului profesional, farmacistul este obligat să respecte următoarele reguli, după caz:

a) să-și exercite profesia în conformitate cu procedurile standard de operare scrise, prevăzute de regulile de bună practică din domeniul său de activitate;

b) să-și îndeplinească îndatoririle profesionale cu competență, în termenele stabilite;

c) să profeseze doar în acele posturi în care i se permite să-și respecte îndatoririle esențiale ca farmacist, libertatea de decizie și independență profesională;

d) să accepte acele posturi pentru care are competența și disponibilitatea necesare pentru a îndeplini cu succes îndatoririle profesionale. În acest sens trebuie să se informeze asupra specificului activității, accesului la mijloacele necesare pentru exercitarea profesiunii la standardele necesare;

e) să-și îndeplinească personal atribuțiile și, la nevoie, să delege o persoană competentă autorizată pentru îndeplinirea anumitor activități profesionale, asumându-și răspunderea;

f) să informeze imediat o persoană responsabilă în cazul în care nu își poate îndeplini îndatoririle profesionale, pentru a se putea lua la timp măsuri de remediere;

g) să raporteze medicului prescriptor sau autorităților competente orice efect nedorit sau advers al medicamentelor, în scopul optimizării tratamentelor;

- h) să se abțină să critice sau să condamne convingerile personale ori religioase ale pacientului care apelează la serviciile sale;
- i) să acorde servicii în mod egal pentru toți pacienții, fără discriminare, în ordinea solicitării acestora, cu excepția situațiilor de urgență;
- j) să nu refuze nejustificat acordarea serviciilor care îi intră în atribuții, conform legii.

Farmacistul poate refuza acordarea unor servicii către pacient atunci când refuzul este justificat de interesul sănătății pacientului.

(4) Înainte de a-și asuma o funcție de conducere, farmacistul trebuie să se autoevalueze și să se asigure că este capabil să îndeplinească toate responsabilitățile acestei funcții.

În exercitarea funcției farmacistul-șef are următoarele obligații:

- a) trebuie să se informeze asupra tuturor aspectelor și cerințelor legate de funcția pe care o îndeplinește;
- b) trebuie să se asigure că toți membrii personalului aflat în subordinea sa sunt informați asupra atribuțiilor profesionale pe care trebuie să le îndeplinească;
- c) trebuie să transmită instrucțiunile clar pentru a împiedica orice risc de eroare; în măsura posibilităților, el va transmite în scris proceduri standard de operare;
- d) se asigură că membrii personalului aflat în subordinea sa își îndeplinesc atribuțiile în conformitate cu prevederile legale, dar și cu competența și aptitudinile personale;
- e) trebuie să respecte independența profesională a farmaciștilor din subordine;
- f) se asigură că echipamentele, localul și utilitățile de la locul de muncă sunt menținute la standardele acceptate pentru desfășurarea în bune condiții a activităților profesionale;
- g) se asigură că toate activitățile profesionale desfășurate sub controlul său, precum și cele exercitate de el personal sunt supuse asigurării de răspundere profesională;
- h) se asigură că toate măsurile privind păstrarea confidențialității sunt efective;
- i) are datoria să notifice colegiului pe raza căruia își desfășoară activitatea orice schimbare de interes profesional privind membrii personalului din subordinea sa ori funcția sa;
- j) trebuie să accepte, în măsura posibilităților, elevi și studenți, pentru îndeplinirea stagiului de practică în unitatea pe care o conduce.

#### **Art.102. Competența profesională**

Farmacistul trebuie să-și asigure și să-și mențină la un înalt nivel pregătirea profesională, prin actualizarea permanentă a cunoștințelor în aria sa profesională, în scopul îndeplinirii atribuțiilor cu competența necesară.

În vederea actualizării permanente a cunoștințelor profesionale, farmacistul este obligat:

- a) să-și planifice și să participe la formele de pregătire profesională organizate sau acreditate de Colegiul Farmaciștilor din România;
- b) să evalueze și să aplice în practica curentă cunoștințele actualizate permanent;
- c) să ateste cu documente doveditoare pregătirea sa, prin formele programelor de dezvoltare profesională acceptate, atunci când acest lucru îi este solicitat de comisiile de specialitate ale colegiului teritorial la care este înregistrat.

### **Art.103. Confidențialitatea**

- (1) Farmacistul are datoria de a respecta și proteja informația profesională.
- (2) Farmacistul trebuie să respecte și să protejeze confidențialitatea informațiilor referitoare la pacienți, obținute în cursul activităților profesionale.
- (3) Informațiile pot fi dezvăluite în următoarele cazuri:
  - a) când pacientul și-a dat consimțământul scris;
  - b) când tutorele pacientului a consimțit în scris, dacă vârsta pacientului sau starea sa de sănătate nu permite aceasta;
  - c) când este necesar pentru a preveni afectări majore sau punerea în pericol a sănătății pacientului, a unei terțe persoane sau a publicului în general;
  - d) stabilirea vinovăției în cazul săvârșirii unor infracțiuni, la solicitarea instanței de judecată;
  - e) în alte situații prevăzute de lege.
- (4) Farmacistul nu trebuie să dezvăluie, decât cu acordul scris al medicului prescriptor, nici o informație referitoare la practica prescrierii acestuia.
- (5) Farmacistul trebuie să protejeze informația profesională internă, respectând următoarele reguli:
  - a) să nu permită accesul terților la informații privind activitatea unității în care își desfășoară activitatea decât cu acordul scris al angajatorului sau în alte situații prevăzute de lege;
  - b) să respecte cerințele legale de protecție a informațiilor privind acumularea și utilizarea acestora;
  - c) să asigure protecția informațiilor la operațiunile de stocare, transmitere, primire ori distrugere.

### **Art. 104. Relațiile de colaborare ale farmacistului**

- (1) În exercitarea profesiei farmacistul are datoria ca, în interesul pacientului, să colaboreze cu toți confrății săi. În acest sens:
  - a) toți farmaciștii își acordă ajutor reciproc și consultanță pentru realizarea îndatoririlor profesionale;

b) farmaciștii își rezolvă singuri litigiile, cu respectarea spiritului de colegialitate; dacă nu reușesc, fac apel la comisia de litigii a colegiului;

c) farmacistul trebuie să-și trateze toți colaboratorii cu respect, bunăvoință și colegialitate;

d) farmacistul trebuie să dovedească în orice împrejurare solidaritate față de colegii săi și loialitate față de corpul profesional și profesia de farmacist.

(2) În interesul pacientului și al publicului în general, farmacistul trebuie să colaboreze cu medicul și cu alți membri ai echipei de sănătate. În acest sens:

a) farmacistul colaborează activ cu medicul prescriptor pentru a realiza efectuarea tratamentului pacientului la timp, în parametrii optimi și în interesul acestuia;

b) în colaborarea sa cu medicul, farmacistul se va abține de la orice înțelegere în scop material sau de altă natură care ar avea drept rezultat încălcarea dreptului pacientului;

c) farmacistul trebuie să se abțină de la orice fapt care ar putea aduce prejudicii demnității și imagini medicului sau altor membri ai profesiunilor sanitare, pentru a nu crea neîncredere pacientului.

#### **Art. 105. Incompatibilități**

(1) Se recunoaște ca activitate profesională activitatea desfășurată în mod legal de farmaciști în unul sau mai multe dintre domeniile următoare:

a) prepararea formelor farmaceutice ale medicamentelor;

b) fabricarea și controlul medicamentelor;

c) controlul medicamentelor într-un laborator pentru controlul medicamentelor;

d) depozitarea, conservarea și distribuirea medicamentelor angro;

e) prepararea, controlul, depozitarea și distribuția medicamentelor în farmacii deschise publicului;

f) prepararea, controlul, depozitarea și eliberarea medicamentelor din farmaciile de spital;

g) acordarea de informații și consultanță privind medicamentele.

(2) Farmacistul, în conformitate cu pregătirea sa universitară, este competent să exercite și alte activități profesionale, precum:

a) colaborare cu medicul pentru stabilirea și urmărirea terapiei pacientului;

b) farmacovigilență;

c) fabricarea, controlul, depozitarea, conservarea și distribuția produselor din plante, suplimentelor nutritive, produselor igieno-cosmetice, dispozitivelor medicale, medicamentelor de uz veterinar, substanțelor farmaceutice active și auxiliare;

d) analize în laboratoare de biochimie, toxicologie și igienă a mediului și alimentelor;

e) marketing și management farmaceutic;

f) activități didactice, cercetare sau administrație sanitară.

(3) În toate activitățile prevăzute la alin. (1) farmacistul are deplină răspundere și drept de decizie.

(4) Exercițarea profesiei de farmacist este incompatibilă cu:

a) exercițarea concomitentă a profesiei de medic;

b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercițarea profesiei de farmacist;

c) comerciant persoană fizică;

d) exercițarea unor activități contrare legii sau bunelor moravuri;

e) calitatea de lucrător comercial sau agent comercial;

f) angajat al altor unități decât cele care au ca obiect de activitate serviciile farmaceutice, cercetarea farmaceutică, producția ori distribuția de medicamente sau activitățile prevăzute la alin. (2).

(5) Dacă în termen de 15 zile de la notificarea făcută de Colegiul Farmaciștilor din România farmacistul aflat într-o situație de incompatibilitate nu renunță la activitatea incompatibilă cu profesia de farmacist, se suspendă de drept calitatea de membru al Colegiului Farmaciștilor din România și dreptul de exercițare a profesiei de farmacist.

#### **Art. 106. Dispoziții finale**

(1) Farmacistul răspunde disciplinar pentru nerespectarea legilor și regulamentelor profesionale, precum și pentru orice fapte săvârșite în legătură cu profesia sau în afara acesteia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei. Orice comportament în exercițarea profesiei, care încalcă principiile prezentului cod, poate face obiectul unei reclamații privind încălcarea eticii profesionale de către farmacist.

- CAPITOLUL X -

**ETICA SI DEONTOLOGIA PSIHOLOGULUI**

**Art. 107. Dispozitii generale**

(1) Exerțitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică se realizează cu respectarea principiilor cuprinse în Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, cu modificările ulterioare, în Hotărârea Guvernului nr. 788/2005 pentru aprobarea 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 completările ulterioare, dar și a principiilor și standardelor cuprinse în prezentul cod. Psihologii trebuie să cunoască și să respecte, de asemenea, legislația relevantă în domeniul specializării în care își desfășoară activitatea.

**Art. 108. - Principiul respectării drepturilor și demnității persoanei**

(1) Psihologii vor avea permanent în atenție faptul că orice persoană are dreptul să îi fie apreciată valoarea intrinsecă de ființă umană și această valoare nu este sporită sau diminuată de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socioeconomic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.

(2) Aderarea la acest principiu presupune respectarea următoarelor standarde:

A) standarde generale referitoare la respectul față de persoane;

B) standarde referitoare la intimitate și confidențialitate;

C) standarde referitoare la consimțământul informat;

D) standarde referitoare la autodeterminare;

E) standarde de înregistrare, prelucrare și păstrare a datelor;

F) standarde de conduită colegială.

**A. Standarde generale referitoare la respectul față de persoane**

a) Psihologii își desfășoară activitatea manifestând respect față de stările afective, atitudinile, experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți.

b) Psihologii nu se angajează public în prejudicierea imaginii celorlalți, nu manifestă discriminare pe criterii de cultură, naționalitate, etnie, rasă, religie, sex, orientare sexuală și nici nu se angajează în remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.

c) Psihologii comunică respect față de celelalte persoane prin acțiunile și limbajul lor.

d) Psihologii respectă diferențele individuale, culturale și de rol, inclusiv, dar fără a se limita la cele bazate pe nivelul de funcționare, gen, orientare sexuală, etnie sau identitate națională, vârstă, religie,

limbă și statut social, asigurându-se că activitățile lor profesionale nu sunt afectate de prejudecăți referitoare la aceste grupuri.

e) Psihologii evită ori refuză să participe la activități și practici ce nu respectă drepturile legale, civile, ori morale ale celorlalți.

f) Psihologii refuză să consilieze, să educe ori să furnizeze informații oricărei persoane care, după judecata lor, este susceptibilă de a utiliza cunoștințele și îndemânarea dobândite pentru a încălca drepturile fundamentale ale omului.

g) Psihologii respectă drepturile celor care beneficiază de servicii psihologice, ale participanților la cercetare, angajaților, studenților și ale altor categorii de persoane cu care intră în contact în timpul exercitării profesiei, protejând astfel propria lor demnitate.

### ***B. Standarde referitoare la intimitate și confidențialitate***

#### ***a) Respectarea intimității și a demnității***

Psihologii vor avea grijă ca, în furnizarea de servicii psihologice ori în activitatea de cercetare, să nu încalce granițele spațiului personal sau cultural al clientului/participantului la cercetare, fără o permisiune clară din partea acestuia.

#### ***b) Protejarea confidențialității***

Confidențialitatea actului psihologic este protejată prin lege și este o obligație a oricărui psiholog. Divulgarea fără acordul pacientului, de către psihologi, a unor informații care le-au fost încredințate sau de care au luat cunoștință în virtutea profesiei este interzisă, excepție făcând situațiile prevăzute de reglementările legale.

#### ***c) Limitele confidențialității***

Înainte de primirea consimțământului, psihologul va informa pacientul cu privire la limitele confidențialității și condițiile în care aceasta poate fi încălcată, precum și asupra utilizării informațiilor rezultate în urma activității sale.

Psihologii vor informa pacienții în mod specific referitor la:

**a)** obligațiile legale sau etice care pot interveni, impunând dezvăluirea de informații;

**b)** posibilitatea ca psihologul să se consulte cu colegii pentru a crește eficacitatea serviciului oferit;

**c)** necesitatea prezenței, în situațiile care impun acest lucru, a unei terțe persoane (translator, interpret, membru al familiei sau reprezentant legal);

**d)** riscurile și limitele confidențialității atunci când serviciile, produsele sau informațiile sunt oferite prin mijloace electronice de transmitere.



*d) Dezvăluirea de informații*

Psihologii pot împărtăși informațiile confidențiale cu alții numai cu consimțământul celor vizați ori de o așa manieră încât cei vizați să nu poată fi identificați, excepție făcând situațiile în care divulgarea este o obligație prevăzută de reglementările legale sau este permisă prin lege pentru un scop legitim, cum ar fi furnizarea serviciilor profesionale în situații de urgență sau protejarea pacientului, a psihologului sau a altora de o posibilă agresiune. Chiar și în aceste situații, psihologii vor dezvălui doar informațiile necesare în contextul sau situația respectivă și relevante pentru scopul profesional urmărit, respectând, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, autorizarea oferită de client. Situațiile care au condus la dezvăluirea de informații confidențiale și motivele care au stat la baza lor se consemnează.

*e) Confidențialitatea de colaborare*

În cazul în care doi psihologi sau un psiholog și un alt profesionist implicat în evaluarea sau asistența persoanei lucrează în același timp cu același pacient, vor colabora, fără restricții de confidențialitate, numai cu acordul pacientului.

*f) Utilizarea informațiilor*

Informațiile confidențiale sunt înregistrate, prelucrate și păstrate în așa fel încât să se evite dezvăluirea neintenționată a acestora și pot fi folosite în scop științific sau didactic numai într-o formulă care păstrează cu rigurozitate anonimatul.

*g) Confidențialitatea față de terți*

În cazul în care există terți implicați în activitatea profesională a psihologului, acesta va clarifica cu părțile implicate limitele confidențialității, condițiile de păstrare a confidențialității și nu va da curs niciunei solicitări, venite de la o terță parte în dezvăluirea de informații confidențiale, decât în condițiile respectării reglementărilor legale și a limitelor confidențialității. Psihologul nu poate fi obligat de către angajator sau de către o altă persoană neautorizată să comunice datele confidențiale, cu excepția prevederilor exprese ale legii.

*h) Întreruperea serviciului din motive de confidențialitate*

Atunci când psihologul ajunge într-o situație în care, din motive bine întemeiate, nu mai poate păstra confidențialitatea, acesta va înceta să mai ofere serviciul respectiv (cu excepția situațiilor care reprezintă situație de urgență).

**C. Standarde referitoare la consimțământul informat**

*a) Urgentarea consimțământului*

Înainte de începerea oricărui tip de serviciu psihologic (evaluare, psihoterapie, consiliere psihologică etc.), psihologii vor obține consimțământul informat din partea persoanelor independente sau parțial dependent implicate, cu excepția situațiilor când prin lege, decizii judecătorești sau prezentul Cod se prevede altfel. Psihologii vor obține consimțământul informat atât în situația în care serviciile psihologice sunt oferite față în față, cât și în cazul în care se folosesc mijloace de comunicare la

distanță. În circumstanțele în care există nevoi urgente (de exemplu, tentative sau acțiuni suicidare) psihologii vor oferi serviciile în interesul persoanei, pe cât posibil cu acordul sau asentimentul acesteia, dar vor căuta să obțină cât se poate de repede consimțământul informat.

#### *b) Asigurarea consimțământului*

Psihologii se vor asigura că, în procesul de obținere a consimțământului informat, următoarele puncte au fost înțelese: scopul și natura activității; responsabilitățile mutuale; beneficiile și riscurile; alternativele; circumstanțele unei încetări a acțiunii; opțiunea de a refuza sau de a se retrage în orice moment, fără a suferi vreun prejudiciu; dreptul la o a doua opinie de specialitate; limitele confidențialității; frecvența, modul de desfășurare, costurile serviciilor; aspectele legale privind colectarea, păstrarea, protecția și utilizarea datelor personale; perioada de timp în care este valabil consimțământul; modul în care se poate retrage consimțământul dacă se dorește acest lucru. Informațiile vor fi oferite folosind un limbaj simplu, adecvat nivelului de înțelegere al beneficiarului. Psihologii se vor asigura că, sub nicio formă, consimțământul informat al clientului/participantului nu este dat în condiții de coerciție sau sub presiune. Psihologii vor obține consimțământul scris al beneficiarului direct ori de câte ori este posibil. Atunci când acest lucru nu este posibil, psihologii vor consemna în dosarul clientului consimțământul oral, permisiunea sau asentimentul clientului/reprezentantului legal al clientului.

#### *c) Delegarea de consimțământ*

În cazul în care pacientul este în imposibilitatea de a-și da consimțământul, se acceptă obținerea acestuia de la reprezentantul legal al acestuia sau de la o persoană autorizată care, conform legii, este în măsură să îl reprezinte. În cazurile în care, potrivit legii, pacientul nu are capacitatea de a-și da în cunoștință de cauză consimțământul pentru un serviciu psihologic, acesta se va efectua doar cu acordul reprezentantului său legal sau cu autorizarea unei autorități sau persoane desemnate prin lege ori a unei instanțe de judecată. În cazul în care, potrivit legii, pacientul nu are capacitatea de a-și da în cunoștință de cauză consimțământul pentru un serviciu psihologic și nu există un reprezentant legal, serviciul psihologic se poate efectua dacă este strict necesar în interesul clientului.

### ***D. Standarde referitoare la autodeterminare***

#### *a) Participarea activă la decizii*

Psihologii vor încuraja participarea activă a pacienților la deciziile care îi afectează direct, respectând dorințele justificate și valorificând opiniile acestora, ori de câte ori este posibil.

În același timp, psihologii vor fi atenți la limitele potențiale ale autodeterminării generate de caracteristici personale (vârsta și nivelul de dezvoltare, sănătatea mintală etc.) sau de circumstanțe externe impuse (de exemplu, prin prevederi legale sau decizii judecătorești).

Psihologii respectă dreptul persoanei de a avea acces la concluziile referitoare la propria persoană și de a primi informații adecvate, în raport cu scopul serviciului psihologic oferit, care să îi permită să ia decizii în cunoștință de cauză.

*b) Dreptul la opoziție*

Cu excepția cazurilor de forță majoră, de urgență (perturbări ale funcționării psihice, în termenii pericolului iminent, care necesită intervenție imediată), sau a altor situații precizate prin lege sau prin decizii judecătorești, psihologul acționează respectând dreptul pacientului de a refuza sau de a sista serviciul psihologic.

***E. Standarde de înregistrare, prelucrare și păstrare a datelor***

*a) Obținerea permisiunii*

Psihologii trebuie să obțină permisiunea pacienților la cercetare sau a reprezentanților lor legali înainte de a efectua înregistrări audio/video pentru furnizarea serviciilor sau desfășurarea de cercetări.

*b) Colectarea, păstrarea și transferul datelor*

Psihologii vor colecta numai acele date care sunt relevante pentru serviciul oferit și vor lua toate măsurile, conform prevederilor legale, pentru a proteja aceste informații.

Psihologii au datoria de a depune toate eforturile rezonabile pentru a stoca, gestiona și arhiva în condiții de siguranță datele și informațiile obținute în exercitarea profesiei, oricare ar fi suportul pe care sunt înregistrate sau modalitățile de prelucrare și comunicare, respectând reglementările în vigoare cu privire la protecția datelor personale.

Probleme psihologice aplicate, rezultatele acestora, însemnările și înregistrările se păstrează în condiții de siguranță o perioadă de cel puțin 10 ani de la încheierea relațiilor profesionale, dacă prin alte prevederi legale nu este prevăzut un termen mai mare.

Datele colectate și înregistrate pot fi transferate către psihologii care preiau clienții, consultate și utilizate de colegi de profesie, indiferent de forma de atestare, dacă persoanele vizate și-au dat în mod neechivoc consimțământul, iar acest consimțământ nu a fost retras.

*c) Distrugerea datelor*

La expirarea termenului de păstrare, psihologul va proceda la distrugerea datelor și a documentelor profesionale. În situația renunțării la practica profesională sau a pensionării, a suspendării sau încetării dreptului de liberă practică, psihologul va respecta prevederile legale privind păstrarea și distrugerea datelor.

***F. Standarde de conduită colegială***

*a) Conduita colegială*

Psihologii vor manifesta onestitate, corectitudine și solidaritate față de colegii lor de profesie, conduitele lor fiind în acord cu standardele profesionale.

*b) Respect*

Psihologii vor manifesta respect față de colegii lor de profesie și nu vor exprima critici nefondate și etichetări la adresa activității lor profesionale. Atunci când psihologii au obligația profesională de a verifica, analiza sau examina calificările, competențele sau munca unui coleg sau a unui alt profesionist, vor face acest lucru cu obiectivitate și respect.

*c) Evitarea denigrării*

Psihologii nu vor acționa, sub nicio formă, în manieră denigratoare la adresa colegilor de profesie. Psihologii nu vor recomanda pacienților să evite accesarea serviciilor altor profesioniști, cu excepția situațiilor în care au motive temeinice să considere că ar exista o încălcare a reglementărilor legale sau etice.

**Art. 109.- Principiul responsabilității profesionale și sociale**

(1) Psihologii manifestă o maximă responsabilitate pentru starea de bine a oricărui individ, a familiei, grupului ori comunității față de care își exercită rolul de psihologi. Această preocupare îi include atât pe cei direct, cât și pe cei indirect implicați în activitățile lor, prioritate având cei direct implicați.

(2) Aderarea la acest principiu presupune respectarea următoarelor standarde:

A) Responsabilitatea față de calitatea și consecințele acțiunilor profesionale

B) Promovarea unor standarde ridicate

C) Evitarea suferinței (a nu face rău)

D) Responsabilitate extinsă

E) Continuitatea serviciului

F) Întreruperea serviciului în condițiile lipsei de beneficii pentru client

G) Rezolvarea informală a încălcărilor Codului

H) Sprijinul colegial

***A. Responsabilitatea față de calitatea și consecințele acțiunilor profesionale***

(1) În cadrul lor de competență profesională, în baza independenței profesionale conferite de Legea nr. 213/2004, psihologii vor decide alegerea și aplicarea celor mai potrivite metode și tehnici psihologice. Ei răspund personal de alegerile și de consecințele directe ale acțiunilor lor, în funcție de atestarea profesională primită. Psihologii se vor consulta și cu alți specialiști sau cu diverse instituții pentru a promova starea de bine a individului și a societății.

(2) Psihologii se vor consulta și cu alți specialiști sau cu diverse instituții pentru a promova starea de bine a individului și a societății.

### ***B. Promovarea unor standarde ridicate***

(1) Psihologii vor susține cu responsabilitate rolul psihologiei ca profesie în fața societății și vor promova și menține cele mai înalte standarde de calitate.

(2) Dacă responsabilitățile etice ale psihologilor intră în conflict cu alte reglementări în vigoare sau cu solicitările din partea angajatorilor, psihologii vor clarifica natura conflictului, vor afirma obligația lor legală de a respecta Codul și vor face, în limita posibilităților lor, pașii necesari pentru soluționarea acestuia în acord cu principiile și standardele etice.

### ***C. Evitarea suferinței (a nu face rău)***

(1) Psihologii vor proteja și vor promova starea de bine, evitând provocarea de suferințe pacienților, colegilor de profesie și celorlalți, asumându-și cu responsabilitate consecințele propriilor acțiuni.

### ***D. Responsabilitate extinsă***

(1) Psihologii nu vor delega activități psihologice unor persoane care nu au competențele necesare pentru acele activități.

### ***E. Continuitatea serviciului***

(1) Dacă din motive de boală sau ca urmare a unor evenimente survenite în viața psihologului, acesta nu mai poate continua oferirea serviciului în bune condiții, va depune toate eforturile pentru a asigura pacientului continuitatea serviciului, ajutându-l să identifice un psiholog care îi poate oferi în mod competent asistența necesară.

### ***F. Întreruperea serviciului în condițiile lipsei de beneficii pentru pacient***

(1) Psihologii vor încheia serviciile oferite în situația în care pacienții nu au beneficii și pare improbabil să obțină beneficii prin serviciile respective și vor îndruma pacienții spre un psiholog care îi poate asista în mod adecvat.

### ***G. Rezolvarea informală a încălcărilor Codului***

(1) În cazul în care psihologii constată că există abateri ale unui coleg de la normele prezentului cod, îi vor semnala amiabil acestuia abaterea constatată și se vor adresa conducerii spitalului în cazul în care comportamentul neetic persistă.

### ***H. Sprijinul colegial***

(1) Psihologii vor căuta să sprijine pe cât posibil eforturile profesionale ale colegilor, în limita disponibilităților participative și a timpului disponibil.

### **Art. 110.- Dispoziții finale**

(1) Psihologii au responsabilitatea de a cunoaște și de a aplica prevederile prezentului cod. Orice fapte săvârșite în legătură cu profesia, care contravin prevederilor prezentului cod, angajează răspunderea disciplinară a psihologilor.

**- CAPITOLUL XI -**

**ETICA SI DEONTOLOGIA BIOCHIMISTULUI, BIOLOGULUI ȘI CHIMISTULUI**

**Art. 111. Responsabilitatea personala, integritatea si independența profesionala a biochimistului, biologului sau chimistului:**

(1) În exercitarea profesiei, biochimistul, biologul și chimistul din sistemul sanitar respectă demnitatea ființei umane și principiile eticii, dând dovadă de responsabilitate profesională și morală, acționând întotdeauna în interesul pacientului, al familiei pacientului și al comunității.

(2) Biochimistul, biologul și chimistul din sistemul sanitar sunt obligați să păstreze secretul profesional.

(3) Conținutul și caracteristicile activității biochimistului, biologului și chimistului sunt:

a) efectuează investigații de laborator conform pregătirii și specializării;

b) participă la programe de control privind starea de sănătate a populației;

c) participă la formarea teoretică și practică a viitorilor specialiști care au inclusă practica de laborator în programele de pregătire;

d) participă, împreună cu medicii și alte categorii de personal, la cercetarea în domeniul medical;

e) participă, împreună cu alte categorii de personal, la protejarea mediului ambiant.

(4) Litigiile sau abaterile de la etica profesională se analizează și măsurile se iau, după caz, de către șeful echipei medicale sau de conducerea unității ori de către Colegiul Medicilor din România, împreună cu Ordinul Biochimiștilor, Biologilor și Chimiștilor, potrivit Codului de etică și deontologie profesională a biochimiștilor, biologilor și chimiștilor din sistemul sanitar.

**Art. 112. - Raporturi profesionale cu alti profesioniști din domeniul medico-sanitar si institutii pentru biochimist, biolog și chimist din sistemul sanitar**

(1) Activitatea biochimistului, biologului și chimistului din sistemul sanitar se desfășoară individual sau în cadrul unor colective mixte.

(2) Biochimistul, biologul și chimistul din sistemul sanitar colaborează cu medicul și recunosc rolul coordonator al acestuia, precum și cu ceilalți membri ai colectivului, participând la menținerea relațiilor amiabile în cadrul acestuia și contribuind la asigurarea calității actului medical.

(3) Membrii Ordinului Biochimiștilor, Biologilor și Chimiștilor în sistemul sanitar din România sunt obligați să aplice parafa cuprinzând numele, prenumele, gradul, specialitatea și codul de parafa pe toate buletinele pentru analizele pe care le efectuează.

(4) Relațiile dintre biochimiști, biologi și chimiști din sistemul sanitar se bazează pe corectitudine, colaborare, respect reciproc și solidaritate profesională, potrivit Codului de etică și deontologie profesională a biochimiștilor, biologilor și chimiștilor din sistemul sanitar.

(5) Biochimiștii, biologii și chimiștii din Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Și Boli Infecțioase Brașov sunt obligați să respecte prevederile prezentului Cod, precum și reglementările specifice sectorului în care își desfășoară activitatea.

- CAPITOLUL XII -

- ETICA ȘI DEONTOLOGIA PERSOANELOR CARE DESFAȘOARĂ ACTIVITATEA DE CONTROL FINANCIAR PREVENTIV PROPRIU

**Art. 113. Principii**

Principiile care guvernează conduita profesională a persoanelor care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu în cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov sunt următoarele:

**1: Competența profesională**

Persoana desemnată să exercite controlul financiar preventiv propriu trebuie să cunoască și să aplice cu consecvență și fermitate prevederile legale în domeniu, asigurând legalitatea și regularitatea proiectelor de operațiuni ce fac obiectul vizei, precum și încadrarea acestora în limitele creditelor bugetare sau ale creditelor de angajament. În acest scop, aceasta are obligația să cunoască în permanență toate reglementările legale specifice domeniului în care își exercită atribuțiile de acordare a vizei de control financiar preventiv propriu;

**2: Independența decizională în condițiile separării atribuțiilor**

Persoana desemnată să exercite controlul financiar preventiv propriu este independentă în luarea deciziilor și nu i se poate impune în nici un fel acordarea sau refuzul vizei de control financiar preventiv propriu. Pentru actele sale, întreprinse cu bună credință, în exercitiul atribuțiilor sale și în limita acestora, cu respectarea prevederilor legale, persoana respectivă nu poate fi sancționată sau schimbată din această activitate. Conducerea entității publice în care se exercită activitatea de control financiar preventiv propriu este obligată să ia măsurile necesare pentru separarea atribuțiilor de aprobare, efectuare și control a operațiunilor, astfel încât acestea să fie încredințate unor persoane diferite;

**3: Obiectivitate**

În exercitarea activității de control financiar preventiv propriu și, mai ales, în luarea deciziei de a acorda sau respinge viza, persoana desemnată trebuie să verifice sistematic și temeinic proiectele de operațiuni, să nu cedeze unor prejudecăți, presiuni sau influențe ce i-ar putea afecta aprecierea corectă a acestora, să dea dovadă de imparțialitate, să aibă o atitudine neutră, lipsită de subiectivism;

**4: Conduita morală**

Persoana desemnată cu exercitarea activității de control financiar preventiv propriu trebuie să fie de o probitate morală recunoscută, să aibă o conduită corectă, să dea dovadă de comportare profesională ireproșabilă, la nivelul celor mai înalte standarde. Aceasta trebuie să aibă o comportare demnă în societate, să-și desfășoare activitatea astfel încât să aibă o bună reputație;

**5: Confidențialitate**

Persoana desemnată să exercite activitate de control financiar preventiv propriu este obligată să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, după caz, în legătură cu conținutul proiectelor de operațiuni ce fac obiectul vizei, să nu divulge în nici un fel informațiile unei terțe persoane, cu excepția cazurilor în care este autorizată în mod expres de către cei în drept, sau în situația în care furnizarea informației reprezintă o obligație legală sau profesională;

**6: Incompatibilitate**

Nu pot fi desemnate să exercite activitate de control financiar preventiv propriu persoanele aflate în curs de urmărire penală, de judecată, sau care au fost condamnate, pentru fapte privitoare la abuz în serviciu, fals, uz de fals, înșelăciune, dare sau luare de mită și alte infracțiuni prin care au produs daune patrimoniului persoanelor fizice sau juridice.

- CAPITOLUL XIII -

**ETICA ȘI DEONTOLOGIA CONSILIERULUI JURIDIC**

**Art. 114. Principii**

(1) Integritatea și autonomia profesională, respectarea legilor, probitatea, onoarea, vigilența, confidențialitatea, organizarea, eficacitatea și perseverența sunt ideile diriguitoare care guvernează activitatea consilierului juridic.

(2) Îndeplinirea corectă și în timp util a atribuțiilor profesionale conferă substanța principiului integrității profesionale.

(3) Autonomia și independența profesională a consilierului juridic se manifestă prin asumarea unor responsabilități și acționarea la moment oportun într-un context determinat.

(4) Consilierii juridici sunt independenți din punct de vedere profesional și se supun numai Constituției României, legii, statutului profesiei și codului de deontologie profesională. Prin independența profesională se înțelege libertatea de acțiune și de opinie care este limitată doar prin dispoziții legale sau regulamente aplicabile profesiei de consilier juridic.

(5) Corectitudinea și integritatea morală sunt valori fundamentale pe care consilierul juridic este obligat să le respecte atât în timpul serviciului cât și în afara acestuia.

(6) Rezultatul activității consilierului juridic este o consecință a urmăririi atente și continue a derulării sarcinilor încredințate.

(7) Datoria fiecărui consilier juridic este să păstreze secretul datelor și informațiilor de care a luat la cunoștință în virtutea exercitării profesiei cu excepția unor dispoziții legale sau statutare contrare.

(8) Confidențialitatea datelor și informațiilor deținute contribuie la crearea unui climat de siguranță pentru entitatea beneficiară a serviciilor oferite.

(9) Organizarea riguroasă a activității consilierului juridic se face în scopul satisfacerii celor mai exigente standarde de calitate și eficacitate a muncii.

(10) Prin discernerea între serviciul oferit și așteptările beneficiarului, între așteptările personale, profesionale și consecințele economice, în activitatea consilierului juridic primează respectarea legii.

(11) Consilierul juridic este obligat să depună efortul necesar pentru realizarea și reușita sarcinilor ce îi revin în exercitarea profesiei.

(12) Respectarea și aplicarea principiilor enunțate constituie un deziderat și un scop al exercitării profesiei de consilier juridic. Respectarea lor se impune chiar și în afara exercitării activității profesionale, consilierul juridic fiind obligat să se abțină de la săvârșirea de fapte ilegale sau contrarii dispozițiilor statutare ale asociației profesionale din care face parte, de natură a aduce atingere principiilor fundamentale, ordinii publice și bunelor moravuri sau demnității profesiei de consilier juridic.



**Art. 115. Responsabilitatea personala, integritatea si independenta profesionala a consilierului juridic**

- (1) Consilierul juridic asigură apărarea drepturilor și intereselor legitime ale statului, ale autorităților publice centrale și locale, ale instituțiilor publice și de interes public, ale celorlalte persoane juridice de drept public, precum și ale persoanelor juridice de drept privat și ale celorlalte entități interesate în conformitate cu Constituția și cu legile țării.
- (2) Apartenența consilierului juridic pe baza unui contract sau a unui act de numire în funcție la o entitate privată sau publică, nu aduce atingere îndatoririlor sale profesionale, oportunității de a alege metodele de lucru sau posibilității de luare a unor decizii în plan profesional.
- (3) Consilierul juridic nu se poate prevala de poziția sa pentru a satisface anumite interese personale. El va refuza orice ofertă sau promisiune de avantaje ilicite și se va abține de la acte care contravin principiilor moralei și celor de ordine publică.
- (4) Consilierul juridic este responsabil de concluziile și acțiunile sale în exercitarea profesiei.
- (5) Consilierul juridic va utiliza cu bună credință mijloacele tehnice și baza materială puse la dispoziție de către beneficiarul serviciilor sale.
- (6) Relațiile între consilierii juridici se bazează pe respect reciproc și bună credință.
- (7) Consilierul juridic trebuie să promoveze prin comportamentul său în orice circumstanțe o imagine favorabilă profesiei sale. În acest sens consilierul juridic va conștientiza consecințele posibile ale comportamentului său profesional și ale actelor îndeplinite în exercitarea profesiei.
- (8) Promovarea unei imagini favorabile profesiei se realizează prin asigurarea unei prestații de calitate.
- (9) Exercițarea profesiei de consilier impune obligația de largire a orizonturilor cunoașterii profesionale.
- (10) Consilierul juridic este obligat să-și desfășoare cu maximă atenție activitatea profesională și să dea dovadă de cinste și corectitudine în orice circumstanțe.
- (11) Perfectionarea continuă a profesiei de consilier juridic va fi asigurată prin fixarea și respectarea unor obiective clare, în concordanță cu tendințele generale de dezvoltare ale societății.
- (12) Celeritatea acțiunilor consilierului juridic este esențială pentru activitatea acestuia, asigurând îndeplinirea în condiții optime a sarcinilor încredințate.

- CAPITOLUL XIV -

**ETICA ȘI DEONTOLOGIA FIZIOKINETOTERAPEUTULUI**

**Art. 115.** Profesia de fizioterapeut se exercită, pe teritoriul României, în scopul evaluării, planificării și implementării programelor de recuperare care îmbunătățesc sau restabilesc funcțiile motorii umane, măresc capacitatea de mișcare, calmează durerile și tratează ori previn problemele fizice asociate cu leziuni, boli, afecțiuni și alte deficiențe.

**Art. 116.** Fizioterapeutul furnizează servicii conexe actului medical, pentru dezvoltarea, menținerea și restabilirea capacității de mișcare și a abilității funcționale ale persoanelor, la nivel maxim posibil, pe toată perioada vieții, în condițiile în care capacitatea de mișcare și funcția sunt și/sau pot fi afectate de îmbătrânire, leziuni, boli, afecțiuni, alte condiții patologice sau factori de mediu.

**Art. 117.** Pe toată perioada exercitării profesiei, fizioterapeutul trebuie să acționeze cu profesionalism, dovedind disponibilitate, competență, corectitudine, devotament, loialitate, confidențialitate și respect față de ființa umană.

**Art. 118.** Deciziile profesionale ale fizioterapeutului sunt luate în limitele competenței sale profesionale, având în vedere interesul și drepturile pacienților/beneficiarilor de servicii de fizioterapie, respectarea voinței acestora, grija față de sănătatea lor și față de sănătatea publică, nediscriminarea între pacienți/beneficiari de servicii de fizioterapie, respectarea demnității umane și a celorlalte principii și reguli de deontologie în fizioterapie.

**Art. 119.** Activitățile exercitate de către fizioterapeut sub prescripția medicului specialist sunt următoarele:

- a) examinarea somatofuncțională a pacientului/beneficiarului de servicii de fizioterapie, prin utilizarea, fără a se limita la acestea, a observației, instrumentelor/tehnicilor/scalelor specifice de evaluare somatofuncțională;
- b) stabilirea nevoii de intervenție specifică și elaborarea planului fizioterapeutic;
- c) acordarea asistenței terapeutice și profilactice pentru prevenirea alterării funcției, a limitărilor de activitate și a restricțiilor de participare;
- d) acordarea asistenței fizioterapeutice și de recuperare în patologii ale sistemelor neuro-musculo-scheletic, cardiovascular, respirator, digestiv, neuroendocrin, metabolic și urogenital, în domeniul traumatologiei sportive, pediatriei, geriatriei, reumatologiei, ORL și în alte condiții medicale și chirurgicale frecvent întâlnite în practica fizioterapeutului;
- e) aplicarea activităților specifice de fizioterapie, fără a se limita la acestea, precum: exercițiu fizic cu scop terapeutic, terapie manuală, hidrokinetoterapie, tehnici efectuate cu ajutorul instrumentelor/aparatelor/instalațiilor corespunzătoare, prin aplicare de conținți elastice/adezive/orteze sau prin mecanoterapie, scripetoterapie, electroterapie, termoterapie, imobilizări/posturări.

**Art.120 (1)** Nu poate exercita profesia de fizioterapeut:

- a) persoana căreia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia de fizioterapeut prin hotărâre judecătorească sau ca măsură disciplinară, pe o perioadă determinată;

b) persoana care, în exercitarea profesiei de fizioterapeut, a săvârșit abuzuri prin care au fost încălcate drepturi și libertăți fundamentale ale omului, stabilite prin hotărâre judecătorească definitivă, care prevede, în mod expres, interdicția de exercitare a profesiei.

**Art. 121.** Exercițarea profesiei de fizioterapeut este incompatibilă cu orice acțiune de natură a aduce atingere demnității sale profesionale sau bunelor moravuri, conform Codului deontologic al fizioterapeutului. Pe perioada stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

**Art. 122,** (1) Fizioterapeutul răspunde disciplinar pentru nerespectarea prevederilor legale, a dispozițiilor cuprinse în normele metodologice de aplicare a acesteia și a Statutului Colegiului Fizioterapeuților din România.

(2) Constatarea, cercetarea și sancționarea abaterilor disciplinare sunt prevăzute în Statutul Colegiului Fizioterapeuților din România.

(3) Analizarea și soluționarea cazurilor de malpraxis se face de către Colegiul Fizioterapeuților din România, printr-o comisie, alcătuită dintr-un medic specialist și 2 fizioterapeuți egali sau superiori în grad.

(4) Răspunderea disciplinară a fizioterapeutului nu exclude răspunderea penală, contravențională, civilă sau materială, conform prevederilor legale.

- Capitolul XV -

- REGULI DE BUNĂ PRACTICĂ ÎN DESFĂȘURAREA STUDIILOR CLINICE CU  
MEDICAMENTE DE UZ UMAN -

**Art. 123. Reguli generale**

(1)Principiile de bază recunoscute pentru desfășurarea studiilor clinice la om se bazează pe protecția drepturilor omului și a demnității umane, vizând aplicarea în domeniul medicinei și biologiei, așa cum este specificat, de exemplu, în versiunea din 1996 a Declarației de la Helsinki.

(2)Protecția participanților la un studiu clinic este asigurată printr-o evaluare a riscurilor bazată pe rezultatele testelor toxicologice prealabile oricărui studiu clinic, prin controlul exercitat de comisiile de etică și de Agenția Națională a Medicamentului, precum și prin regulile de protecție a datelor personale.

(3)Trebuie protejate în special persoanele care nu sunt capabile să își exprime consimțământul legal în cunoștință de cauză pentru participarea la studiile clinice.

(4)Asemenea persoane nu pot fi incluse în studii clinice, dacă aceleași rezultate se pot obține folosindu-se persoane capabile să își exprime consimțământul în cunoștință de cauză.

(5)În mod normal, aceste persoane nu trebuie să fie incluse în studii clinice decât dacă există speranța că administrarea medicamentului i-ar aduce pacientului un beneficiu direct mai mare decât riscurile la care este expus prin experiment.

(6)În același timp este indispensabilă realizarea de studii clinice în care sunt implicați copii, pentru a se îmbunătăți tratamentele existente pentru aceștia.

(7)Copiii constituie o populație vulnerabilă care prezintă diferențe de dezvoltare psihologică și fiziologică față de adulți, de aceea este foarte importantă și în beneficiul lor cercetarea legată de vârstă și de dezvoltare.

(8)Medicamentele destinate copiilor, inclusiv vaccinurile, trebuie să fie testate în mod științific înainte de a fi utilizate în terapeutică; acest lucru nu se poate realiza decât prin asigurarea că medicamentele care ar putea avea o valoare clinică importantă la copii sunt studiate integral.

(9)Studiile clinice cerute în acest scop trebuie să fie efectuate protejându-se subiecții în mod optim.

(10)În cazul celorlalte persoane incapabile să își exprime consimțământul legal în cunoștință de cauză, cum ar fi persoanele care suferă de demență, pacienții supuși unui tratament psihiatric etc., includerea lor în studii clinice trebuie să pornească de la o bază chiar și mai restrictivă.

(11)Medicamentele testate nu pot fi administrate acestor persoane decât dacă există motive să se creadă că rezultatul va fi un beneficiu direct pentru pacient mai mare decât riscurile posibile.

(12)Pe de altă parte, în asemenea cazuri, consimțământul scris al reprezentantului legal al pacientului, dat împreună cu medicul pacientului, este indispensabil înainte de participarea la oricare studiu clinic.

(13) Pentru a asigura o protecție optimă a sănătății, nu vor fi efectuate în România teste (analize) depășite sau repetitive.

(14) În cazul desfășurării unui studiu clinic în România, Agenția Națională a Medicamentului trebuie să dispună de informații privind conținutul, începutul și terminarea studiului; în cazul unui studiu multicentric, este necesar ca toate autoritățile implicate să aibă acces la aceleași informații, cu respectarea regulilor privind confidențialitatea.

(15) Studiile clinice reprezintă o activitate complexă, în general cu o durată de unul sau mai mulți ani, implicând de obicei numeroși participanți și mai multe locuri de investigație, frecvent răspândite pe teritoriul mai multor țări.

(16) Este necesar ca Regulile de bună practică de fabricație (BPF) să fie aplicate medicamentelor pentru investigație clinică.

#### **Art. 124. Protecția subiecților studiului clinic**

(1) Un studiu clinic poate fi început numai dacă:

a) riscurile și inconveniente previzibile au fost apreciate comparativ cu beneficiul anticipat pentru subiectul studiului și pentru alți pacienți actuali și viitori; un studiu clinic poate să înceapă numai în cazul în care comisia de etică și Agenția Națională a Medicamentului au ajuns la concluzia că beneficiile anticipate pe plan terapeutic și în domeniul sănătății publice justifică riscurile și poate fi continuat numai dacă respectarea acestei exigențe este monitorizată permanent;

b) subiectul studiului sau, atunci când acesta nu este capabil să își exprime consimțământul în cunoștință de cauză, reprezentantul său legal a avut posibilitatea ca, urmare a unei discuții prealabile cu investigatorul ori cu un membru al echipei de investigare, să înțeleagă obiectivele, riscurile și inconveniente studiului, precum și condițiile în care acesta va fi efectuat și, de asemenea, a fost informat asupra drepturilor sale de a se retrage din studiu în orice moment;

c) sunt garantate drepturile participantului la integritate fizică și mintală, la intimitate și la protecția datelor care îl vizează, conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și ale Legii nr. 46/2003;

d) subiectul studiului sau, dacă acesta nu este capabil să își exprime consimțământul în cunoștință de cauză, reprezentantul său legal și-a dat consimțământul scris după ce a fost informat despre natura, amploarea, consecințele și riscurile studiului clinic; în cazuri excepționale, prevăzute de legislația națională, dacă persoana respectivă nu este capabilă să scrie, își exprimă consimțământul verbal în prezența a cel puțin unui martor;

e) subiectul poate să se retragă din studiul clinic în orice moment, prin revocarea consimțământului scris și fără a avea de suferit vreun prejudiciu ca urmare a acestui fapt;

f)s-au luat măsuri ca asigurarea sau compensarea să acopere răspunderea investigatorului și a sponsorului.

(2) Îngrijirile medicale acordate subiecților și deciziile medicale luate cu privire la aceștia sunt responsabilitatea unui medic calificat corespunzător.

(3)Subiectul trebuie pus în legătură cu un punct de contact de unde poate obține informații mai ample.

#### **Art. 125. Studii clinice pe minori**

Un studiu clinic pe minori nu poate fi întreprins decât dacă:

**a)** a fost obținut consimțământul în cunoștință de cauză al părinților sau al reprezentantului legal; acest consimțământ trebuie să exprime voința prezumată a minorului și poate fi retras în orice moment, fără ca acesta să aibă de suferit;

**b)** minorul a primit informații, în funcție de capacitatea sa de înțelegere, din partea unui personal medico-sanitar cu experiență în lucrul cu minorii, cu privire la studiu, riscuri și beneficii;

**c)** dorința explicită a unui minor, capabil să își formeze o opinie și să evalueze aceste informații, de a refuza să participe la studiul clinic sau de a se retrage în orice moment, este luată în considerare de către investigator ori, acolo unde este cazul, de către investigatorul principal;

**d)** nu se acordă niciun stimulent sau avantaj financiar în afară de compensații;

**e)** se obțin din studiul clinic anumite beneficii directe pentru grupul de pacienți și numai în cazul în care aceste cercetări sunt esențiale pentru validarea datelor obținute prin studii clinice asupra unor persoane capabile să își exprime consimțământul în cunoștință de cauză sau prin alte metode de cercetare; pe lângă aceasta, astfel de cercetări trebuie să fie legate direct de o situație clinică a minorului respectiv ori să fie de așa natură încât să se poată efectua numai pe minori;

**f)** au fost urmate ghidurile științifice corespunzătoare ale Agenției Naționale a Medicamentului;

**g)** a fost astfel conceput încât să reducă la minimum durerea, disconfortul, teama și orice alt risc previzibil legat de boală și de nivelul de dezvoltare; atât pragul de risc, cât și nivelul de afectare trebuie să fie definite în mod expres și monitorizate constant;

**h)** protocolul a fost adoptat de o comisie de etică cu competențe în pediatrie sau după consultarea pe probleme clinice, etice și psihosociale în domeniul pediatriei;

**i)** interesele pacientului primează întotdeauna asupra celor ale științei și societății.

#### **Art. 126. Comisia de etică**

**(1)** Comisia de etică este organ independent, compus din profesioniști din domeniul sănătății și din membri care nu sunt medici, însărcinat cu protejarea drepturilor, siguranței și stării de bine a participanților la un studiu și cu asigurarea publicului cu privire la această protecție, în special prin formularea unei opinii asupra protocolului studiului, aptitudinilor investigatorilor și adecvării

facilităților, precum și asupra metodelor și documentelor care ar trebui utilizate pentru informarea participanților la studiu, în vederea obținerii consimțământului lor exprimat în cunoștință de cauză.

(2) Comisia de etică are obligația de a-și formula opinia înaintea începerii oricărui studiu clinic pentru care a fost solicitată.

(3) Comisia de etică își formulează opinia ținând cont în special de următoarele elemente:

a) relevanța studiului clinic și proiectul acestuia;

b) o evaluare satisfăcătoare atât a beneficiilor anticipate, cât și a riscurilor, precum și justificarea concluziilor;

c) protocolul;

d) calificarea adecvată a investigatorului și a personalului ajutător;

e) broșura investigatorului;

f) calitatea facilităților;

g) caracterul adecvat și complet al informațiilor care trebuie furnizate, precum și procedura de urmat pentru obținerea consimțământului exprimat în cunoștință de cauză; este necesară, de asemenea, justificarea cercetării la persoane incapabile să își exprime consimțământul în cunoștință de cauză;

h) prevederea de indemnizații sau compensații cu caracter reparatoriu în caz de prejudicii sau deces, imputabile studiului clinic;

i) orice asigurare sau indemnizație care acoperă responsabilitatea investigatorului și a sponsorului;

j) sumele și, atunci când este cazul, modalitățile de retribuire sau compensare a investigatorilor și subiecților studiului clinic și elementele relevante ale oricărui contract prevăzut între sponsor și locul studiului;

k) modalitățile de recrutare a subiecților.

(4) Comisia de etică dispune de un termen maxim de 60 de zile de la data primirii cererii în forma corectă și corespunzătoare, pentru a-și comunica opinia motivată solicitantului, precum și Agenției Naționale a Medicamentului.

(5) În timpul perioadei de examinare a cererii, comisia de etică nu poate formula decât o singură cerere pentru informații suplimentare la informațiile deja furnizate de solicitant.

(6) Termenul de 60 de zile este suspendat până la primirea informațiilor suplimentare.

(7) Nu poate fi acordată nicio prelungire a perioadei de 60 de zile decât în cazul unor studii care implică medicamente pentru terapie genică și terapie celulară somatică sau medicamente care conțin organisme modificate genetic. În acest caz poate fi acordată o prelungire de maximum 30 de zile.

(8) Pentru aceste medicamente, perioada de 90 de zile poate fi prelungită cu 90 de zile suplimentare în cazul în care se consultă un grup sau un comitet de experți.

(9) Nu există limitare a termenului de autorizare pentru terapia celulară xenogenică.

- CAPITOLUL XVI -

**NORME DE CONDUITĂ ETICĂ ÎN ACHIZIȚIILE PUBLICE**

**Art.127. Principii.**

**A. Transparența.**

Transparența și accesibilitatea informațiilor referitoare la procesul achizițiilor publice sunt esențiale pentru promovarea integrității și prevenirea corupției.

Transparența este unul dintre principiile esențiale pentru reducerea riscurilor care sunt inerente în achizițiile publice. Interesele financiare, volumul tranzacțiilor și interacțiunea strânsă dintre sectorul public și cel privat în procesul de achiziție publică pot da naștere unor riscuri care afectează "integritatea" în cadrul normelor de conduită etică în achizițiile publice. Transparența și accesibilitatea informațiilor referitoare la procesul achizițiilor publice sunt esențiale pentru promovarea integrității și prevenirea corupției.

De asemenea, transparența are un rol fundamental în asigurarea accesului egal al operatorilor economici la procedurile de atribuire a contractelor de achiziție publică aplicate de autoritatea contractantă, inclusiv cu scopul stimulării participării întreprinderilor mici și mijlocii la respectivele proceduri.

**B. Integritatea și imparțialitatea. Conflictul de interese**

Aplicarea principiului integrității și imparțialității în domeniul achizițiilor publice presupune (fără a se limita la) asigurarea tuturor părților interesate că informațiile care emană de la nivelul compartimentului de achiziții publice sau care sunt diseminate prin grija acestuia în raport cu procesul de achiziție publică sunt exacte, corecte și veridice.

Având în vedere faptul că, în exercitarea propriilor atribuții, compartimentul de achiziții publice se află în raport cu celelalte compartimente de specialitate ale autorității contractante pe de o parte, într-o relație de strânsă dependență, iar pe de alta, de independență, normele de conduită etică privind imparțialitatea și integritatea presupun ca persoanele implicate în procesul de achiziție publică:

- să fie obiective pe tot parcursul exercitării atribuțiilor specifice ce le revin în raport cu acest proces;

- să se abțină de la întreprinderea acțiunilor care pot fi încadrate drept arbitrar, de natură să afecteze imparțialitatea acestora, în special atunci când persoanele respective au, în mod direct sau indirect un interes financiar, economic sau un alt interes personal, de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor specifice care le revin;

- să semnaleze factorilor decizionali relevanți/superiorii ierarhici, de îndată ce constată sau dacă au cunoștință despre o situație potențial generatoare de conflicte de interese în raport cu propria persoană sau cu alte persoane care sunt implicate în procesul de achiziție, de fraudă, de corupție/trafic de influență sau care poate conduce la neregularități în domeniul achizițiilor publice;

- să nu promoveze, direct sau indirect, decizii de orice natură, ca urmare a presiunilor de orice natură, în raport cu atribuțiile care le revin în procesul de achiziție publică.

O atenție deosebită trebuie acordată situațiilor în care pot apărea conflicte de interese și/sau care pot conduce la împiedicarea, restrângerea sau denaturarea concurenței, scop în care sunt prescise o



serie de măsuri pentru evitarea apariției unor asemenea situații, respectiv pentru eliminarea efectelor care pot rezulta din astfel de împrejurări.

În sensul legii achizițiilor publice, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia, au în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.

Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: - imparțialitatea; - integritatea; - transparența deciziei; și - supremația interesului public

#### C. Nediscriminarea, tratamentul egal și recunoașterea reciprocă

În vederea aplicării principiului nediscriminării, al promovării tratamentului egal și al recunoașterii reciproce, persoanele implicate în procesul de achiziție trebuie să acționeze cu bună credință.

#### D. Principiul eficienței utilizării fondurilor.

Asigurarea unei utilizări eficiente a fondurilor publice necesită realizarea achizițiilor în mod responsabil, de către toate persoanele în procesul de achiziție publică, fiind necesar, la un nivel minim, ca respectivele persoane să se asigure că:

- produsele/serviciile/lucrările ce urmează să fie achiziționate sunt necesare și potrivite pentru autoritatea contractantă, respectiv pentru compartimentele de specialitate beneficiare ale achizițiilor respective (corespund nevoilor exprimate);
- achiziția se realizează, la momentul potrivit, fără întârzieri procedurale;
- cantitatea și calitatea produselor/serviciilor/lucrărilor corespunde necesităților autorității contractante;
- prețul plătit pentru achiziția acestora reprezintă cea mai avantajoasă ofertă din punct de vedere economic pentru respectiva categorie de produse/servicii/lucrări.

#### E. Competență și profesionalism

Competența și profesionalismul persoanelor implicate în cadrul procesului de achiziție publică impune ca acestea să accepte în mod sincer, corect și argumentat efectuarea numai acelor sarcini/activități care corespund calificărilor/competențelor necesare realizării respectivelor sarcini/activități, aplicând toate cunoștințele, aptitudinile și experiența dobândite, fără să se teamă de eventuale repercursiuni și/sau alte tipuri de măsuri administrative dispuse împotriva acestora.

În oglindă, superiorii ierarhici au obligația de a înțelege și promova un atare comportament, asigurându-se de îmbunătățirea continuă a nivelului de pregătire necesar pentru derularea tuturor activităților specifice, respectiv de instruirea și evaluarea angajaților.

Persoanele încadrate la nivelul compartimentului de achiziție publică trebuie:

- să fie orientate în mod continuu spre îndeplinirea atribuțiilor specifice ce le revin în mod sincer, corect, amabil și accesibil tuturor factorilor implicați în proces;

- să demonstreze consecvență și obiectivitate, răspunzând în mod competent și fundamentat la toate solicitările formulate de către operatorii economici interesați de participarea la procedurile de atribuire;

- să adopte o conduită ireproșabilă din punct de vedere profesional.

În exercitarea atribuțiilor specifice, persoanele implicate în procesul de achiziție publică trebuie:

- să se raporteze la principiului supremației interesul public, înțelegând prin aceasta faptul că interesul public trebuie să fie plasat înaintea oricărui alt interes, indiferent de natura acestuia (inclusiv interesele personale);

- să propună și să aplice măsuri de natură să conducă la utilizarea eficientă a fondurilor disponibile la nivelul autorității contractante;

- să se comporte de așa manieră încât să contribuie la sporirea credibilității proceselor de achiziție publică derulate la nivelul autorității contractante.

#### F.Principiul celor "4 (patru) ochi"

Acest principiu introduce ca regulă specifică în procesul de achiziții publice implicarea a cel puțin două persoane – pe de-o parte, la nivelul inițierii/ execuției activităților/documentelor care fac obiectul procesului de achiziție publică, iar pe de alta, la nivelul verificării respectivelor activități/documente – punând astfel în evidență, la un nivel minim, separarea responsabilităților aferente funcțiilor de execuție față de cele care corespund funcțiilor de conducere (în a căror responsabilitate intră verificarea respectivelor documente, înainte de a fi aprobate).

Finalitatea acestui principiu vizează asigurarea unui nivel ridicat de conformitate (și, implicit, de calitate) în raport cu cerințele aplicabile, în special în ceea ce privește activitățile/documentele și activitățile sensibile (care sunt supuse frecvent riscurilor în achizițiile publice).

În cazul în care structura organizatorică a autorității contractante permite acest lucru, principiul celor „4 ochi” poate fi extins inclusiv prin implicarea unor persoane suplimentare față de inițiator și aprobator (cum ar fi avizatorii intermediari implicați în proces), în a căror responsabilitate poate intra desfășurarea activităților specifice de verificare a documentelor, înainte ca respectivele documente să ajungă la superiorii ierarhici responsabili cu aprobarea acestora.

Atribuțiile specifice corespundătoare cel puțin celor două categorii de funcții (de conducere și de execuție) trebuie să fie clar identificate, iar pe de altă parte, acestea trebuie să fie menținute separat. O astfel de abordare contribuie la crearea unui avantaj și a unei relații de încredere între decidenți, pe cale ierarhică și execuție, excluzând abordarea subiectivă în favoarea obiectivității.

După necesități, persoanele cu funcții de conducere cu responsabilități în ceea ce privește procesul de achiziție publică pot recurge la implicarea în verificarea/raportarea modului de derulare a etapelor procesului de achiziție publică și a altor persoane din cadrul autorității contractante sau, din afara acesteia, atunci când verificarea/raportarea este realizată cu scopul de a genera măsuri de îmbunătățire a procesului.

Astfel, activitatea compartimentului de achiziții publice va fi guvernată de acest principiu, implicând segregarea funcțiilor în cadrul procesului de achiziție publică, respectiv divizarea atribuțiilor în două faze distincte, care vor intra în responsabilitatea unor persoane diferite și anume:

- inițierea/ execuția activităților necesare ducerii la îndeplinire a atribuțiilor încredințate compartimentului de achiziții publice, pe de-o parte;

- verificarea activităților necesare ducerii la îndeplinire a atribuțiilor încredințate compartimentului de achiziții publice, pe de altă parte.

În vederea aplicării principiului mai sus menționat, persoana/persoanele din cadrul compartimentului de achiziții publice responsabilă/e cu parcurgerea uneia dintre cele două faze mai sus menționate nu va/vor putea asigura desfășurarea în mod succesiv/concomitent și a celeilalte faze în raport cu o anumită etapă aferentă fiecărui proces de achiziții publice, și anume:

- etapa de planificare/pregătire, inclusiv consultarea pieței;
- etapa de organizare a procedurii și atribuirea contractului/acordului-cadru;
- etapa post-atribuire contract/acord-cadru, respectiv executarea și monitorizarea implementării contractului/acordului-cadru.

Pentru a menține segregarea funcțiilor este necesară existența:

- unor fișe de post atât pentru funcțiile de conducere cât și pentru cele de execuție, cu atribuții clare și exhaustive;
- unui regulament de organizare și functionare în care sunt indicate responsabilitățile și activitățile;
- unor fluxuri ale activităților desfășurate (și care nu fac obiectul unei reglementări specifice, dar care sunt realizate în concordanță cu propriile proceduri operaționale), care trebuie să conțină puncte de control certe, precum și o indicare a frecvenței efectuării respectivelor controale.

#### **Art. 128. Reguli de evitare a conflictului de interese**

Pe parcursul aplicării procedurii de atribuire, autoritatea contractantă are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a preveni, identifica și remedia situațiile de conflict de interese, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici.

În sensul legii achizițiilor publice, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.

Reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interese orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interese în sensul alineatului precedent, cum ar fi următoarele, reglementate cu titlu exemplificativ:

- a) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a persoanelor care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși ori a persoanelor care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;
- b) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane care este soț/soție, rudă sau afin, până la gradul al doilea inclusiv, cu persoane care fac parte

din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;

c) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane despre care se constată sau cu privire la care există indicii rezonabile/informații concrete că poate avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;

d) situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător are drept membri în cadrul consiliului de administrație/organului de conducere sau de supervizare și/sau are acționari ori asociați semnificativi persoane care sunt soț/soție, rudă sau afîn până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;

e) situația în care ofertantul/candidatul a nominalizat printre principalele persoane desemnate pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afîn până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;

f) situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător organizat ca societate pe acțiuni cu capital social reprezentat prin acțiuni la purtător nu respectă prevederile art. 53 alin. (2) și (3) din lege.

În sensul dispozițiilor lit. d), prin acționar sau asociat semnificativ se înțelege persoana care exercită drepturi aferente unor acțiuni care, cumulate, reprezintă cel puțin 10% din capitalul social sau îi conferă deținătorului cel puțin 10% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală.

Ofertantul declarat câștigător cu care autoritatea contractantă a încheiat contractul de achiziție publică nu are dreptul de a angaja sau încheia orice alte înțelegeri privind prestarea de servicii, direct ori indirect, în scopul îndeplinirii contractului de achiziție publică, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor depuse în cadrul unei proceduri de atribuire ori angajați/foști angajați ai autorității contractante sau ai furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire cu care autoritatea contractantă/furnizorul de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire a încetat relațiile contractuale ulterior atribuirii contractului de achiziție publică, pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluției ori rezilierii de drept a contractului respectiv.

În cazul în care autoritatea contractantă identifică o situație potențial generatoare de conflict de interese, aceasta are obligația de a întreprinde orice demersuri necesare pentru a stabili dacă situația respectivă reprezintă o situație de conflict de interese și de a prezenta candidatului/ofertantului aflat în respectiva situație o expunere a motivelor care, în opinia autorității contractante, sunt de natură să ducă la un conflict de interese.

În cazul prevăzut la alineatul precedent, autoritatea contractantă solicită candidatului/ofertantului transmiterea punctului său de vedere cu privire la respectiva situație.

În cazul în care, în urma aplicării dispozițiilor alineatelor precedente, autoritatea contractantă stabilește că există un conflict de interese, autoritatea contractantă adoptă măsurile necesare pentru eliminarea circumstanțelor care au generat conflictul de interese, dispunând măsuri cum ar fi înlocuirea persoanelor responsabile cu evaluarea ofertelor, atunci când le este afectată imparțialitatea, acolo unde este posibil, sau eliminarea ofertantului/candidatului aflat în relație cu persoanele cu funcții de decizie din cadrul autorității contractante.

Autoritatea contractantă precizează în documentele achiziției numele persoanelor cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire.

Autoritatea contractantă publică prin mijloace electronice denumirea și datele de identificare ale ofertantului/candidatului/ subcontractantului propus/terțului susținător, în termen de maximum 5 zile de la expirarea termenului-limită de depunere a solicitărilor de participare/ofertelor, cu excepția persoanelor fizice, în cazul cărora se publică doar numele.

## - CAPITOLUL XVII -

### CONSILIEREA ETICĂ, MONITORIZAREA ȘI MODALITĂȚILE DE PREVENIRE A ÎNCĂLCĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

#### Art. 129. Consiliul Etic

1. În sfera organizațională, nu se poate discuta de eficacitate fără a lua în calcul elemente esențiale ca etica și integritatea la nivelul instituției, întrucât normele aplicabile, în această sferă, afectează implicit mecanismele de funcționare, relații și procedurile de lucru din interior, relațiile din mediul extern, calitatea serviciilor oferite, imaginea și prestigiul acesteia, iar în acest context, activitatea Consiliului Etic, de la nivelul spitalului, are o importanță deosebită.
2. Consiliul Etic își desfășoară activitatea în baza actului normativ incident, având atribuții expres reglementate, respectiv:
  - a) promovează valorile etice medicale și organizaționale în rândul personalului medico-sanitar, auxiliar și administrativ al spitalului;
  - b) identifică și analizează vulnerabilitățile etice și propune managerului adoptarea și implementarea măsurilor de prevenție a acestora la nivelul spitalului;
  - c) primește din partea managerului spitalului sesizările adresate direct Consiliului etic și alte sesizări transmise spitalului care conțin spețe ce cad în atribuțiile Consiliului;
  - d) analizează, cu scopul de a determina existența unui incident de etică sau a unei vulnerabilități etice, spețele ce privesc:
    - (i) cazurile de încălcare a principiilor morale sau deontologice în relația pacient - cadru medico-sanitar și auxiliar din cadrul spitalului, prevăzute în legislația specifică;
    - (ii) încălcarea drepturilor pacienților de către personalul medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;
    - (iii) abuzuri săvârșite de către pacienți sau personalul medical asupra personalului medico-sanitar și auxiliar, prevăzute în legislația specifică;
    - (iv) nerespectarea demnității umane;
  - e) emite avize etice, ca urmare a analizei situațiilor definite de lit. d);
  - f) sesizează organele abilitate ale statului ori de câte ori consideră că aspectele unei spețe pot face obiectul unei infracțiuni, dacă acestea nu au fost sesizate de reprezentanții spitalului sau de către petent;
  - g) sesizează Colegiul Medicilor ori de câte ori consideră că aspectele unei spețe pot face obiectul unei situații de malpraxis;
  - h) asigură informarea managerului și a Compartimentului de integritate din cadrul Ministerului Sănătății privind conținutul avizului etic. Managerul poartă răspunderea punerii în aplicare a soluțiilor stabilite de avizul etic;
  - i) întocmește conținutul comunicărilor adresate petenților, ca răspuns la sesizările acestora;
  - j) emite hotărâri cu caracter general ce vizează spitalul;

- k) aprobă conținutul rapoartelor întocmite semestrial și anual de secretarul Consiliului etic;
- l) analizează rezultatele implementării mecanismului de feedback al pacientului;
- m) analizează și avizează regulamentul de ordine interioară al spitalului și face propuneri pentru îmbunătățirea acestuia;
- n) analizează din punctul de vedere al vulnerabilităților etice și de integritate și al respectării drepturilor pacienților și oferă un aviz consultativ comisiei de etică din cadrul spitalului, pentru fiecare studiu clinic desfășurat în cadrul spitalului;
- o) oferă, la cerere, consiliere de etică pacienților, aparținătorilor, personalului medico-sanitar și auxiliar.

3. Așadar, Consiliul Etic trebuie să monitorizeze în scopul de a afla măsura în care sunt respectate principiile și normele generale de conduită profesională de către salariați și să îi ajute pe aceștia să cunoască, să înțeleagă și să respecte mai bine aceste norme.
4. Conceptul de consiliere în ceea ce privește normele de conduită reprezintă acordarea sprijinului în vederea asigurării integrității și echilibrului instituțional.
5. Activitatea de monitorizare, desfășurată de către Consiliul Etic, ar trebui să se fundamenteze inclusiv și pe concluziile referitoare la cauzele nerespectării normelor de conduită, astfel cum acestea au fost identificate într-o împrejurare sau alta.
6. Este esențial pentru Consiliul Etic să ofere salariaților un cadru de încredere și disponibilitate de sprijin față de aceștia, iar realizarea unei relații de încredere care să stimuleze solicitarea de sprijin și consultanță pentru rezolvarea unor probleme cu dileme etice, va porni dintr-o atitudine proactiv-reactivă.
7. Sesizarea unui incident de etică sau a unei vulnerabilități etice poate fi făcută de către pacient, aparținător sau reprezentant legal al acestuia, personalul angajat al spitalului și orice altă persoană interesată.
8. Sesizările sunt adresate managerului spitalului și se depun la registratură, se transmit prin poștă electronică sau prin completarea formularului online aflat pe pagina web a spitalului.
9. Principiile de lucru, considerate ca fiind esențiale pentru desfășurarea activității de consiliere și monitorizare în domeniu, desfășurată de Consiliul Etic, sunt cel puțin:
  - a) Confidențialitatea. Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete trebuie să rămână confidențiale, astfel că se vor proteja informațiile personale și situațiile concrete, excepție făcând necesitatea prevenirii unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii de fapte penale, împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte și/sau înlăturarea urmărilor prejudiciabile.

Se va păstra confidențialitatea asupra datelor cu caracter personal ce vizează spețele analizate în cadrul Consiliului etic, având în vedere rolul preventiv al acestui consiliu, precum și faptul că responsabilitatea legală sau contractuală revine conducerii unității sanitare și/sau ale altor instituții relevante, în funcție de speță.
  - b) Nediscriminarea. Consiliul Etic va trata orice persoană cu același profesionalism, indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare, rasă, religie, sex, orientare sexuală, statut marital, abilități fizice/intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice caracteristică personală, condiție sau statut.

- c) Respect reciproc. Consiliul Etic va manifesta respect și nu va încerca să își impună ideile și se va abține de la remarci ce pot aduce atingeri demnității umane și va analiza cu imparțialitate situațiile și spețele prezentate în activitatea Consiliului etic.
- d) Integritate, libertate de opinie și supremația legii.

10. Este recunoscut rolul esențial pe care îl are Consiliul Etic în ceea ce privește îmbunătățirea activității și a climatului etic din cadrul spitalului, prin prevenirea încălcării normelor de conduită, acordând sprijin permanent, în acest sens, Managerului/Comisiei de Monitorizare SCIM/ conducătorilor de loc de muncă/salariaților-subiești.

11. Astfel, Consiliul Etic trebuie să contribuie, activ și în mod permanent, la aplicarea măsurilor minime și necesare de prevenire a încălcării normelor de conduită, aplicabile la nivelul spitalului, alături de Conducerea unității.

12. Principalele modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită sunt:

- adoptarea unor măsuri manageriale adecvate;
- asigurarea de informare și consiliere;
- conștientizarea și responsabilizarea salariaților;
- menținerea unui climat de lucru profesionist;
- distribuirea echitabilă a sarcinilor și atribuțiilor;
- promovarea transparenței în luarea deciziilor;
- după caz, formularea de sesizări către conducere, care să cuprindă și propunerea demarării unor cercetări administrative/disciplinare, dacă în prealabil fapta a făcut obiectul dezbaterii Consiliului Etic și s-a concluzionat că gravitatea acelei fapte impune astfel de cercetări.

## - CAPITOLUL XVIII -

### - AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC, AVERTIZORUL ÎN INTERES PUBLIC

#### **Art. 130. Dispoziții generale**

Conducerea spitalului încurajează avertizările în interes public cu privire la încălcări ale legii

În aceeași măsură, conducerea spitalului condamnă delațiunea.

În acest sens, prezentul cod stipulează unele măsuri privind protecția persoanelor care au efectuat o raportare sau au divulgat public informații referitoare la încălcări ale legii.

Poate avea calitate de avertizor în interes public orice persoană încadrată în Spitalul Clinic Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional.

La nivelul instituției se desemnează o persoană, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții.

Persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare sunt aduse la cunoștința fiecărui angajat, prin afișare pe pagina de internet a instituției.

#### **Art. 131. Principii generale**

Principiile care guvernează protecția raportărilor privind încălcări ale legii sunt următoarele:

a) principiul legalității, potrivit căruia autoritățile, instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public, precum și persoanele juridice de drept privat au obligația de a respecta drepturile și

libertățile fundamentale, prin asigurarea respectării depline, printre altele, a libertății de exprimare și de informare, a dreptului la protecția datelor cu caracter personal, a libertății de a desfășura o activitate comercială, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a consumatorilor, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a sănătății umane, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a mediului, a dreptului la o cale de atac eficientă și a dreptului la apărare;

b) principiul responsabilității, potrivit căruia avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate;

c) principiul imparțialității, potrivit căruia examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;

d) principiul bunei administrări, potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public sunt datorate să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență și eficacitate a folosirii resurselor;

e) principiul echilibrului, potrivit căruia nicio persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;

f) principiul bunei-credințe, potrivit căruia este ocrotită persoana care a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării și că respectivele informații intrau în domeniul de aplicare al prezentei legi.

## **Art. 132. Termeni și expresii**

**1. încălcări ale legii** - fapte care constau într-o acțiune sau inacțiune care constituie nerespectări ale dispozițiilor legale, care privesc domenii cum ar fi: achizițiile publice; serviciile, produsele și piețele financiare, precum și prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului; siguranța și conformitatea produselor; siguranța transportului; protecția mediului; protecția radiologică și siguranța nucleară; siguranța alimentelor și a hranei pentru animale, sănătatea și bunăstarea animalelor; sănătatea publică; protecția consumatorilor; protecția vieții private și a datelor cu caracter personal și a securității rețelelor și sistemelor informatice, prevăzute în anexa nr. 2 din Legea nr. 361/2022, încălcări care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii Europene, astfel cum sunt menționate la art. 325 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și cum sunt detaliate în măsurile relevante ale Uniunii Europene; încălcări referitoare la piața internă, menționate la art. 26 alin. (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, inclusiv încălcări ale normelor Uniunii Europene în materie de concurență și de ajutoare de stat, precum și încălcări referitoare la piața internă în ceea ce privește actele care încalcă normele privind impozitarea societăților sau mecanismele al căror scop este obținerea unui avantaj fiscal ce contravine obiectului sau scopului dreptului aplicabil în materie de impozitare a societăților, ce reprezintă abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, sau care contravin obiectului sau scopului legii;

**2. informații referitoare la încălcări ale legii** - informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul autorităților, instituțiilor publice sau în cadrul altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat, în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări;



- 3. raportare** - comunicarea orală sau scrisă de informații, potrivit modalităților prevăzute la art. 5 alin. (4), cu privire la orice faptă care reprezintă o încălcare a legii;
- 4. raportare internă** - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul unei autorități, instituții publice, persoane juridice de drept public, precum și din cadrul persoanelor juridice de drept privat. Raportarea internă se realizează prin mijloacele puse la dispoziție de autoritățile, instituțiile publice, persoanele juridice de drept public, precum și de persoanele juridice de drept privat pentru efectuarea de raportări privind încălcări ale legii, acestea constituind canalele interne de raportare;
- 5. raportare externă** - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii realizată prin canalele externe de raportare reprezentate de autoritățile prevăzute la pct. 15;
- 6. divulgare publică** - punerea la dispoziție, în orice mod, în spațiul public a informațiilor referitoare la încălcări ale legii;
- 7. avertizor în interes public** - persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;
- 8. facilitator** - persoana fizică ce asistă avertizorul în interes public în procesul de raportare într-un context profesional și a cărui asistență trebuie să fie confidențială;
- 9. context profesional** - activități profesionale, actuale sau anterioare, de orice natură, remunerate sau nu, desfășurate în cadrul autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat, în baza cărora persoanele pot obține informații referitoare la încălcări ale legii și pot suferi represalii în caz de raportare a acestora;
- 10. lucrător** - persoana fizică ce se află într-un raport de muncă sau raport de serviciu, în temeiul dispozițiilor de drept comun sau speciale în materie, și prestează muncă în schimbul unei remunerații;
- 11. persoană vizată prin raportare** - persoana fizică sau juridică menționată în raportare sau în divulgarea publică drept persoana căreia i se atribuie încălcarea legii sau cu care persoana respectivă este asociată;
- 12. represalii** - orice acțiune sau omisiune, directă sau indirectă, apărută într-un context profesional, care este determinată de raportarea internă sau externă ori de divulgarea publică și care provoacă sau poate provoca prejudicii avertizorului în interes public;
- 13. acțiuni subsecvente** - orice acțiune întreprinsă de către destinatarul unei raportări interne sau de către autoritatea competentă în vederea soluționării raportării și, acolo unde este cazul, a remedierii încălcării raportate;
- 14. informarea** - transmiterea către avertizorul în interes public a unor informații referitoare la acțiunile subsecvente și la motivele unor astfel de acțiuni;
- 15. autoritate competentă să primească raportări privind încălcări ale legii reprezintă:**
- a) autoritățile și instituțiile publice care, potrivit dispozițiilor legale speciale, primesc și soluționează raportări referitoare la încălcări ale legii, în domeniul lor de competență;
  - b) Agenția Națională de Integritate, denumită în continuare Agenția;
  - c) alte autorități și instituții publice cărora Agenția le transmite raportările spre competență soluționare;
- 16. persoana desemnată** - responsabilul cu atribuțiile prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. c), numit la nivelul autorității, instituției publice sau în cadrul persoanelor juridice de drept privat, precum și în cadrul altor persoane juridice de drept public. În funcție de numărul de angajați, atribuțiile pot fi exercitate de către o persoană, un compartiment sau pot fi externalizate către un terț, denumit în continuare terț desemnat.

### **Art. 133. Modalități de raportare, conținutul raportărilor**

(1) Modalități de raportare

a) raportarea internă astfel cum este instituită la nivelul instituției publice;

b) raportarea externă către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 132 pct. 15.

(2) Raportarea privind încălcări ale legii se efectuează, în principal, prin intermediul canalelor interne de raportare existente. Avertizorul în interes public care efectuează o raportare privind încălcări ale legii poate alege, însă, între canalul intern de raportare și canalul extern de raportare.

(3) La alegerea canalului de raportare avertizorul în interes public poate lua în considerare aspecte precum:

a) existența riscului de represalii, în cazul raportării prin canalele interne;

b) imposibilitatea remedierii încălcării în mod eficace prin intermediul canalelor interne de raportare.

(4) Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.

(5) Raportarea cuprinde, cel puțin, următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii în cadrul unei autorități, instituții publice, oricărei alte persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanei juridice de drept privat, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), raportarea care nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact sau semnătura avertizorului în interes public se examinează și se soluționează în măsura în care conține indicii temeinice referitoare la încălcări ale legii.

### **Art. 134. Măsuri de protecție, măsuri de sprijin și măsuri reparatorii**

(1) Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia, cu excepția situației în care are consimțământul expres al acestuia.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), identitatea avertizorului în interes public și orice altă informație prevăzută la alin. (1) pot fi divulgate numai în cazul în care acest lucru este o obligație impusă de lege, cu respectarea condițiilor și a limitelor prevăzute de aceasta.

(3) În cazul prevăzut la alin. (2), avertizorul în interes public este informat anterior, în scris, cu privire la divulgarea identității și a motivelor divulgării datelor confidențiale în cauză. Obligația nu există în cazul în care informarea ar periclita investigațiile sau procedurile judiciare.

(4) Obligația de a păstra confidențialitatea nu există în cazul în care avertizorul în interes public a dezvăluit în mod intenționat identitatea sa în contextul unei divulgări publice.

(5) Obligația de a păstra confidențialitatea se menține și în cazul în care raportarea ajunge din eroare la o altă persoană din cadrul instituției publice, alta decât persoana desemnată. În acest caz, raportarea este înaintată, de îndată, persoanei desemnate.

(6) Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc:

a) orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu;

b) concedierea sau eliberarea din funcția publică;

- c) modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;
  - d) reducerea salariului și schimbarea programului de lucru;
  - e) retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă sau în funcția publică și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale, inclusiv a funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
  - f) aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare;
  - g) constrângerea, intimidarea, hărțuirea;
  - h) discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
  - i) refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
  - j) refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;
  - k) cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri;
  - l) includerea pe o listă sau într-o bază de date negativă, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector sau în respectiva industrie;
  - m) rezilierea unilaterală extrajudiciară a unui contract pentru bunuri sau servicii, fără a fi îndeplinite condițiile în acest sens;
  - n) anularea unei licențe sau a unui permis;
  - o) solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.
- (7) Avertizorul în interes public poate contesta măsurile prevăzute la alin.6 printr-o cerere adresată instanței competente, în funcție de natura litigiului, în a cărei circumscripție teritorială acesta își are domiciliul.

## - CAPITOLUL XIX -

### RĂSPUNDERI ȘI SANCTIUNI

#### **Art. 135.**

1. Angajatorul dispune de prerogativa de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

2. Abaterea disciplinară reprezintă o faptă în legătura cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorului ierarhic.

3. Nerespectarea prevederilor Regulamentului Intern, orice acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile date de conducătorii ierarhici, precum și orice altă faptă prin care se încalcă disciplina muncii, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit prevederilor din Codul Muncii.

4. În materie disciplinară, angajatorul este partea lezată prin săvârșirea abaterii, tot el fiind cel care constată fapta, o cercetează, stabilește sancțiunea disciplinară și o aplică.

5. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară, cu respectarea procedurii legale, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de către salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită
- gradul de vinovăție al salariatului
- consecințele abaterii disciplinare săvârșite, iar în măsura în care sunt mai mulți vinovați, măsura în care fiecare dintre ei a contribuit la urmările acesteia
- comportarea generală în serviciu a salariatului
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

6. Astfel că, încălcarea dispozițiilor Codului de Conduită Etică aplicabil, care se completează cu norme legale specifice de conduită, poate atrage răspunderea disciplinară a salariaților, cu respectarea procedurii reglementate.

7. Punctul de pornire în demararea unei proceduri disciplinare îl constituie, de regulă, sesizarea, dar angajatorul se poate sesiza și din oficiu, cu respectarea procedurii și a termenelor legale.

8. În materie de etică și conduită, atunci când se constată că fapta săvârșită de către salariat întrunește elementele unei abateri disciplinare, angajatorul poate dispune întrunirea unei comisii de disciplină, care are competența de a cerceta disciplinar fapta de încălcare a Codului de Conduită Etică și deontologie profesională și/sau a normelor legale specifice de conduită etică, și de a propune aplicarea de sancțiuni disciplinare în condițiile legii.

9. Salariații unității nu pot fi sancționați sau prejudiciați, în niciun fel, pentru sesizarea cu bună-credință a conducerii, în condițiile legii, cu privire la eventualele încălcări ale normelor de etică și conduită.

10. În cazurile în care faptele săvârșite atrag răspunderea materială sau întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, se va acționa în consecință și în condițiile legii.

11. Cazurile de conduită inadecvată, precum și măsurile adoptate vor fi popularizate, în rândul angajaților, prin Consiliul Etic, cu respectarea principiului păstrării confidențialității asupra identității persoanelor implicate, tocmai în scopul preîntâmpinării producerii de fapte similare pe viitor.

## - CAPITOLUL XX -

### DISPOZIȚII FINALE

#### **Art. 136. Sesizarea**

1. Conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- încălcarea prevederilor prezentului cod de către personalul contractual;

- constringerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

2. Conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov va verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

#### **Art. 137. Soluționarea sesizării**

a) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

b) Recomandările conducerii Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov vor fi comunicate:

- angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
- angajatului contractual care face obiectul sesizării.

## - CAPITOLUL XXI -

### PUBLICITATEA CODULUI

#### Art. 138. Asigurarea publicității

1. Prevederile prezentului cod se aduc la cunoștință salariaților prezenți, pe bază de semnătură, de către conducătorii locurilor de muncă, procedându-se, din partea conducătorilor locului de muncă, în același mod și pentru salariații care revin în activitate (ex. *ca urmare a suspendării contractului individual de muncă*) și pentru cei nou-angajați și orice modificare care intervine în conținutul prezentului cod va fi supusă aceleași proceduri de instruire.

2. Prezentul cod intră în vigoare de la data aprobării de către managerul spitalului și poate fi revizuit/modificat/completat/actualizat/armonizat ori de câte ori se impune.

3. Consiliul etic poate înainta propuneri pentru modificarea și completarea codului, precum și pentru orice alte aspecte pe care le consideră benefice în acest domeniu.

4. Dispozițiile prezentului cod se completează, de drept, cu prevederile aplicabile din actele normative incidente, aflate în vigoare, precum și cu reglementările/deciziilor/ instrucțiunile interne.

5. Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov are obligația de a asigura publicitatea codului și de a-l afișa pe site-ul unității: [www.pneumologie.ro](http://www.pneumologie.ro).

MANAGER  
Dr. MORARU Dan



Întocmit,  
Cons. juridic DANCI Mara