

Nr. 44 / 09.12.2019



APROBAT,

MANAGER,

Dr. ETIYA MIHALACHE



PRESEDINTE CONSILIUL ETIC,

Dr. CRISTIAN VICOL

Dr. VICOL CRISTIAN
medic primar chirurgie generala
Cod: A06128

**CODUL
DE ETICĂ
ȘI
DEONTOLOGIE
PROFESIONALĂ**

**SPITALUL JUDEȚEAN
DE URGENȚĂ
„MAVROMATI” BOTOȘANI**

CUPRINS

MISIUNEA SI VIZIUNEA SPITALULUI	pag. 3
CAPITOLUL I	DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE	pag. 4
CAPITOLUL II	NORME GENERALE DE CONDUITĂ A PERSONALULUI	pag.5
CAPITOLUL III	COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ PENTRU PERSONAL	pag. 9
CAPITOLUL IV	DISPOZIȚII FINALE	pag.10

Instituția a integrat responsabilitățile sale etice în activitatea de zi cu zi. Astfel, misiunea noastră, viziunea și valorile sunt comunicate pe scară largă în cadrul instituției și reflectă cultura noastră etică.

Misiunea Spitalului Județean de Urgență "Mavromati" Botoșani: acordarea celor mai bune servicii medicale (eficiente, eficace și de calitate) astfel încât să se realizeze îmbunătățirea stării de sănătate a populației deservite.

Activitatea medicală a instituției va respecta principiile fundamentale ale serviciilor publice, adică:

- Eficienta utilizare a resurselor și eficacitatea furnizării serviciilor;
- Fiabilitate a raporturilor interne și către exterior;
- Conformitate cu legislația aplicabilă.

Viziunea conducerii Spitalului Județean de Urgență „MAVROMATI,, BOTOSANI

Instituția urmărește să devină un partener de încredere atât pentru pacienții săi cât și pentru colaboratori – spitale, furnizori, comunitate etc.

Acesată viziune se va realiza prin cooptarea de personal adecvat și crearea/păstrarea unei strânse colaborări cu instituțiile partenere pentru a atinge un raport optim de satisfacție a pacienților.

Principiile eticii sunt generale, indiferent de locul de munca al personalului angajat în spital, de aceea, orice abdicare de la principiul universalității, în virtutea căruia orice om este privit ca demn de respect și de ajutorare prin însăși calitatea sa umană, este un regres etic. De asemenea, un regres etic este orice abdicare de la principiul în virtutea căruia omul este un "scop în sine".

O serie de abateri de la relațiile interumane care trebuie să se manifeste între membrii corpului medical, între corpul medical și celelalte categorii de personal din cadrul spitalului, între aceștia și beneficiarii serviciilor noastre, merită a fi enunțate și analizate tocmai pentru a stabili care sunt normele deontologice care trebuie să ne conducă activitatea.

Valori:

- primordialitatea criteriilor de performanță în activitatea unității sanitare
- optimizarea raportului cost/eficiență în administrarea Spitalului Județean de Urgență "Mavromati" Botoșani.
- asigurarea condițiilor de accesibilitate și echitate populației deservite
- îmbunătățirea continuă a condițiilor implicate în asigurarea satisfacției pacientului și a personalului angajat.

În dorința de îmbunătățire a relațiilor interumane, conducerea Spitalului Județean de Urgență „Mavromati „ Botoșani a procedat la întocmirea prezentului Cod de etică și deontologie profesională valabil pentru întreg personalul angajat al instituției.

Elaborarea prezentului Cod de Etică și deontologie profesională are la bază ca temei legal următoarea legislație în vigoare:

- Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență nr.57/2019 privind Codul administrativ;
- Codul de conduită și de etică al salariatului din Regulamentul intern;
- Legea 46/2003 privind drepturile pacientului;
- Norme de aplicare a Legii drepturilor pacientului nr.46/2003 publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr.356 din 22.04.2004.

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

ART. 1 Domeniul de aplicare

Codul de conduită al personalului contractual din cadrul Spitalului Județean de Urgență „Mavromati” Botoșani reglementează normele de conduită profesională a întregului personal contractual. Normele din prezentul cod sunt obligatorii pentru toți angajații din cadrul spitalului, încadrați în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările ulterioare.

ART. 2 Obiective

Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure creșterea calității întregii activități a instituției medicale, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție prin:

- Reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului contractual;
- Informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- Crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din cadrul Spitalului Județean de Urgență „Mavromati” Botoșani.

ART. 3 Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- Prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- Profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- Integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- Libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- Cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- Deschiderea și transparența – principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

ART. 4 Termeni

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

- Personal contractual ori angajat contractual - persoana încadrată și numită într-o funcție în cadrul Spitalului Județean de Urgență „Mavromati” Botoșani, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.
- Funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- Interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- 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;
- Conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- Informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, și care este stabilită astfel de către conducerea instituției, în baza prevederilor legale în vigoare, indiferent de suportul ei;
- Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

ART. 5 Asigurarea unui serviciu public de calitate

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

În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea pacienților în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției medicale.

ART. 6 Respectarea Constituției și a legilor

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

ART. 7 Loialitatea față de Instituția Medicală

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

Angajaților contractuali le este interzis:

- Să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

- Să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- Să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- Să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- Să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

Prevederile de mai sus se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

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

ART. 8 Libertatea opiniilor

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

În activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

ART. 9 Activitatea publică

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

Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.

În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției.

ART. 10 Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- Să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- Să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- Să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- Să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

ART. 11 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual 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. 12 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției precum și cu persoanele fizice sau juridice, toți angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine și amabilitate.

Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- dezvăluirea aspectelor vieții private;
- formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

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

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

ART. 13 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Personalul contractual care reprezintă instituția 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 instituției publice pe care o reprezintă.

În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

ART. 14 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

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

ART. 15 Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituția publică, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

ART. 16 Obiectivitate în evaluare

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

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

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

ART. 17 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali sau funcționari publici 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. 18 Utilizarea resurselor publice

Personalul contractual 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.

Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora, fără aprobarea conducerii unității.

ART. 19 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

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.

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

ART. 20 Confidențialitatea

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.

Personalul medical are obligația de a nu divulga unor terțe persoane informațiile cunoscute în cadrul activității sale profesionale fără acordul pacientului.

Informațiile confidențiale pot fi revizuite, comunicate sau discutate doar atunci când pacienții autorizează acest fapt sau 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.

ART. 21

Enumerarea normelor de conduită și de integritate a personalului contractual nu este limitativă, ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL III

COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

ART. 22 Sesizarea

Conducerea Spitalului Județean de Urgență „Mavromati” Botoșani poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
- constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate și soluționate cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii.

Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

Conducerea Spitalului Județean de Urgență „Mavromati” Botoșani va verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, prin organul disciplinar competent investit cu soluționarea sesizării, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea. În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul instituției publice ori directorii acesteia, competența în soluționarea sesizării o are structura ierarhic superioară instituției, respectiv Consiliul Județean Botoșani.

ART. 23 Soluționarea sesizării

Rezultatele cercetării actelor și faptelor depuse spre analiză și verificare organului disciplinar competent, potrivit legii – comisii de disciplină, Consiliul etic al spitalului constituit în baza prevederilor Ordinului nr. 1502/2016 pentru aprobarea componenței și a atribuțiilor Consiliului etic ce funcționează în cadrul spitalelor publice, vor fi consemnate într-un raport scris în care va fi precizat explicit în următoarele situații:

- încălcarea a codului de etică și deontologie profesională,
- încălcarea a normelor de conduita în relația pacient-medic-asistent,
- încălcarea a normelor disciplinei în unitatea sanitară,
- încălcarea a drepturilor pacienților,
- orice alte situații după caz.

Raportul organului disciplinar competent, potrivit legii, va conține și măsurile impuse de rezultatul cercetării, în raport cu gravitatea abaterii, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție al angajatului contractual;
- c) consecințele abaterii ;
- d) comportarea generală în serviciu a angajatului contractual;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către angajatul contractual.

În cazul în care organul disciplinar competent investit cu soluționarea sesizării, apreciază că gravitatea și complexitatea acuzelor aduse angajatului contractual sunt de natură a afecta grav onoarea, prestigiul profesiei și moralitatea profesională în rândul corpului profesional din care face parte, în conformitate cu prevederile legilor și regulamentelor specifice profesiei, ale statutelor și ale codurilor etice și de deontologie profesională poate propune transmiterea sesizării în vederea cercetării și soluționării către organismele de cercetare disciplinară organizate la nivelul organismelor profesionale.

Rezultatul cercetării actelor și faptelor depuse spre analiză și verificare organului disciplinar competent, potrivit legii, vor fi comunicate:

1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
2. angajatului contractual care face obiectul sesizării;

Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport anual al Consiliului etic al Spitalului, pe baza căruia conducerea Spitalului va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate și trebuie să cuprindă și următoarele date:

- a) numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- b) categoriile și numărul de angajați contractuali care au încălcat normele de conduită morală și profesională;
- c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului cod de conduită;
- d) măsurile de prevenire și recomandările propuse.

CAPITOLUL IV DISPOZIȚII FINALE

ART. 24 Raspunderea personalului contractual al Spitalului Județean de Urgență „ Mavromati,, Botosani

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii, care nu exclude răspunderea civilă, penală, administrativă sau materială.

Comisiile interne cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările ulterioare.

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

ART.25 Asigurarea publicității

Pentru informarea personalului și a cetățenilor se va asigura afișarea Codului de etică și deontologie profesională la sediul Spitalului într-un loc vizibil, precum și postarea pe site-ul Spitalului și pe Share_retea.

ART.26 Prezentul Cod de etică și deontologie profesională a fost aprobat în ședința Consiliului etic al SJUMB din data de 19.11.2019 și va intra în vigoare la data de 16.12.2019.

CONSILIUL ETIC AL SJUMB,

Dr. Vicol Cristian - președinte

Dr. Miler Mihaela - membru

Dr. Todică Georgeta Camelia - membru

Dr. Roman Carmen Ana - membru

As. Asaftei Ioan - membru

As. Acsinte Liliana - membru

D-na Prisacariu Adriana - membru