

***CODUL ETIC  
AL PERSONALULUI CONTRACTUAL  
UMS SADOVA - DOLJ***

*Cuprins*

<i>CAPITOLUL</i>	<i>DENUMIREA</i>	<i>Pagina</i>
<i>I</i>	Domeniul de aplicare al Codului Etic	2
<i>II</i>	Principii generale care guvernează un comportament etic	2
<i>III</i>	Reguli de comportament și conduită în acordarea serviciilor	4-7
<i>IV</i>	Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională	7-10
<i>V</i>	Dispozitii finale pentru personalul contractual	10

## **CAPITOLUL I** **DOMENIUL DE APLICARE**

### **Art.1.**

Codul etic definește valorile și principiile care trebuie aplicate în relațiile cu cetățenii, clienții, partenerii, colegii etc. În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din cadrul UMS.

Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal contractual al UMS, precum și a cetățenilor și a partenerilor acestuia.

### **Art 2.**

Obiectivele prezentului cod etic urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor furnizate de UMS, în primul rând a celor medicale, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrației și a faptelor de corupție prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului UMS;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual al UMS, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte;
- d) evitarea oricărei dintre situațiile incriminate de Codul Penal, prezentate mai jos:
  - Luarea/Darea de mita (CP, art.254 și 255) ;
  - Primirea de foloase necuvenite ( CP, art. 256)
  - Traficul / cumpărarea de influență (CP, art .257 și Legea 161/2003 ,art.6.1);
  - Abuzul în serviciu ( CP, art.246;247;248);
  - Infrastructuri asimilate celor de corupție, precum frauda (Legea 78/2000) ;
  - Infrastructuri impotriva intereselor financiare ale comunităților europene, ca de exemplu în cazul accesării proiectelor de finanțare (Legea 78/2000) .

### **Art 3.**

Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației unităților sanitare.

Acest cod asigură coerenta cu Codurile deontologice aplicabile funcțiilor de medic, asistent, alte coduri aplicabile unor funcții precum cea de control financiar preventiv, definește și ghidează acțiunile și strategiile UMS.

Fiecare salariat și conducețor al UMS trebuie să respecte Codul etic .

## **CAPITOLUL II** **Principii generale care guvernează un comportament etic**

### **Art. 4.**

- Principiile care guvernează conduită profesională a personalului contractual sunt următoarele:
  - a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
  - b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

- c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) impartialitatea 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) 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. 5.

În înțelesul prezentei cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații conform legii:

- a) conflict de interes - 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;
- b) Frauda inseamna orice actiune sau omisiune intentionata in legatura cu: utilizarea sau prezentarea de declaratii ori documente false, incorekte sau incomplete, inclusiv faptele penale prevazute in Cap. III, sectiunea 4.1 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea si sancționarea faptelor de coruptie, cu modificările ulterioare, care au ca efect alocarea/dobandirea, respectiv utilizarea nepotrivita sau incorecta a fondurilor comunitare de la bugetul general al Comunitatii Europene si/sau a sumelor de cofinanțare aferente de la bugetul de stat, bugetele prevazute la art. 1 alin. (2) lit. a)-f) si 1) din Legea nr. 500/2002 privind finantele publice, cu modificarile ulterioare, si la art. 1 alin. (2) lit. a)-d) din OUG nr. 45/2003 aprobată cu modificari prin Legea nr. 108/2004, cu modificarile ulterioare; necomunicarea unei informații prin incalcarea unei obligații specifice,
- c) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;
- d) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;
- e) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.
- f) Integritate: caracter integrul; sentiment al demnității, dreptății și constiințiozității, care servește drept calauza în conduită omului; onestitate, cinste, probitate.
- g) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

**h) interes public** - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice 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;

**i) personal contractual ori angajat contractual** - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;

### **CAPITOLUL III** **Reguli de comportament și conduită în acordarea serviciilor**

#### **Art. 6. - Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) 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 UMS ca instituție publică, în limitele atribuțiilor stabilite prin fisă postului.

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

#### **Art. 7. - Respectarea Constituției și a legilor**

(1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să actioneze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercitiului unor drepturi, datorate naturii funcțiilor detinute.

#### **Art.8 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**

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

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea UMS în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu procedurile cu caracter normativ sau deciziile cu caracter individual;

b) să facă aprecieri în legătura cu litigiile aflate în curs de解决 și în care UMS în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitati în acest sens;

c) să dezvaluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevazute de lege;

d) să dezvaluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvaluire este de natură să atraga avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali, precum și ale altor persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de alta natură impotriva statului sau UMS în care își desfășoară activitatea;

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

(4) Prevederile prezentului cod etic nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligatia legala a personalului contractual de a furniza informatii de interes public celor interesati, in conditiile legii.

### **Art. 9 Libertatea opiniilor**

- (1) In indeplinirea atributiilor de serviciu angajatii contractuali au obligatia de a respecta demnitatea functiei detinute, coreland libertatea dialogului cu promovarea intereselor UMS in care isi desfasoara activitatea;
- (2) In activitatea lor angajatii contractuali au obligatia de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lasa influentati de considerente personale.
- (3) In exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie sa aiba o atitudine concilianta si sa evite generarea conflictelor datorate schimbului de pareri.

### **Art. 10. - Activitatea publica**

- (1) Relatiile cu mijloacele de informare in masa se asigura de catre persoanele desemnate in acest sens de Directorul UMS, in conditiile descrise de procedura operațională specifică.
- (2) Angajatii contractuali desemnati sa participe la activitati sau debateri publice, in calitate oficiala, trebuie sa respecte limitele mandatului de reprezentare incredintat de conducatorul UMS in care isi desfasoara activitatea..
- (3) In cazul in care nu sunt desemnati in acest sens, angajatii contractuali pot participa la activitati sau debateri publice, avand obligatia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimata nu reprezinta punctul de vedere oficial al UMS in cadrul careia isi desfasoara activitatea.

### **Art. 11. - Activitatea politica**

In exercitarea functiei detinute, personalul contractual ii este interzis:

- a) sa participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) sa furnizeze sprijin logistic candidatilor la functii de demnitate publica;
- c) sa colaboreze, atat in cadrul relatiilor de serviciu, cat si in afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donatii ori sponsorizari partidelor politice;
- d) sa afiseze in cadrul UMS insemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.

### **Art. 12. - Folosirea imaginii proprii**

In considerarea functiei pe care o detine, personalul contractual are obligatia de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii in actiuni publicitare pentru promovarea unei activitati comerciale, precum si in scopuri electorale.

### **Art. 13. - Cadrul relatiilor in exercitarea atributiilor functiei**

- (1) In relatiile cu personalul contractual din cadrul UMS in care isi desfasoara activitatea, precum si cu persoanele fizice sau juridice, angajatii contractuali sunt obligati sa aiba un comportament bazat pe respect, buna-credinta, corectitudine si amabilitate.
- (2) Personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnitatii persoanelor din cadrul UMS in care isi desfasoara activitatea, precum si ale persoanelor cu care intra in legatura in exercitarea functiei, prin:
  - a) intrebuintarea unor expresii jignitoare;
  - b) dezvaluirea aspectelor vietii private;
  - c) formularea unor sesizari sau plangeri calomnioase.
- (3) Personalul contractual trebuie sa adopte o atitudine imparciala si justificata pentru rezolvarea clara si eficienta a problemelor cetatenilor. Personalul contractual are obligatia sa respecte principiul egalitatii cetatenilor in fata legii si a autoritatii publice, prin:

- a) promovarea unor solutii coerente, conform principiului tratamentului nediferentiat, raportate la aceeasi categorie de situatii de fapt;
- b) eliminarea oricarei forme de discriminare bazate pe aspecte privind nationalitatea, convingerile religioase si politice, starea materiala, sanatatea, varsta, sexul sau alte aspecte.

#### **Art. 14. - Conduita in cadrul relatiilor internationale**

- (1) Personalul contractual care reprezinta UMS in cadrul unor organizatii internationale, institutii de invatamant, conferinte, seminarii si alte activitati cu caracter international are obligatia sa promoveze o imagine favorabila tarii si autoritatii sau institutiei publice pe care o reprezinta.
- (2) In relatiile cu reprezentantii altor state, angajatii contractuali au obligatia de a nu exprima opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internationale.
- (3) In deplasarile in afara tarii, personalul contractual este obligat sa aiba o conduita corespunzatoare regulilor de protocol si sa respecte legile si obiceiurile tarii gazda.

#### **Art. 15. - Interdictia privind acceptarea cadourilor, serviciilor si avantajelor**

Angajatii contractuali nu trebuie sa solicite ori sa accepte cadouri, servicii, favoruri, invitatii sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, parintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relatii de afaceri sau de natura politica, care le pot influenta imparitalitatea in exercitarea functiilor publice detinute ori pot constitui o recompensa in raport cu aceste functii.

#### **Art. 16. - Participarea la procesul de luare a deciziilor**

- (1) In procesul de luare a deciziilor angajatii contractuali au obligatia sa actioneze conform prevederilor legale si sa isi exerceze capacitatea de apreciere in mod fundamentat si imparcial.
- (2) Angajatii contractuali au obligatia de a nu promite luarea unei decizii de catre UMS, de catre alti functionari publici, precum si indeplinirea atributiilor in mod privilegiat.

#### **Art. 17. - Obiectivitate in evaluare**

- (1) In exercitarea atributiilor specifice functiilor de conducere, angajatii contractuali au obligatia sa asigure egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.
- (2) Personalul contractual de conducere are obligatia sa examineze si sa apliche cu obiectivitate criteriile de evaluare a competentei profesionale pentru personalul din subordine, atunci cand propune ori aproba avansari, promovari, transferuri, numiri sau eliberari din functii ori accordarea de stimulente materiale sau morale, excluzand orice forma de favoritism ori discriminare.
- (3) Personalul contractual de conducere are obligatia de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea in functiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevazute la art. 4.

#### **Art. 18. - Folosirea abuziva a atributiilor functiei detinute**

- (1) Personalul contractual are obligatia de a nu folosi atributiile functiei detinute in alte scopuri decat cele prevazute de lege.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, personalul contractual nu poate urmari obtinerea de folosete sau avantaje in interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Angajatii contractuali au obligatia de a nu interveni sau influenta vreo ancheta de orice natura, din cadrul UMS sau din afara acestaia, in considerarea functiei pe care o detin.

(4) Angajatii contractuali au obligatia de a nu impune altor angajati contractuali sa se inscrie in organizatii sau asociatii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitandu-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

#### **Art.19 - Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul contractual este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii publice si private a statului si a unitatilor administrativ-teritoriale, sa evite producerea oricarui prejudiciu, actionand in orice situatie ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand UMS numai pentru desfasurarea activitatilor aferente functiei detinute.

(3) Personalul contractual trebuie sa propuna si sa asigure, potrivit atributiilor care ii revin, folosirea utila si eficienta a banilor publici, in conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual care desfasoara activitati publicistice in interes personal sau activitati didactice ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica UMS pentru realizarea acestora.

#### **Art. 20. - Limitarea participarii la achizitii, concesionari sau inchirieri**

(1) Orice angajat contractual poate achizitiona un bun aflat in proprietatea privata a statului sau a unitatilor administrativ-teritoriale, supus vanzarii in conditiile legii, cu exceptia urmatoarelor cazuri: a) cand a luat cunostinta, in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza sa fie vandute; b) cand a participat, in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea vanzarii bunului respectiv; c) cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la care persoanele interesante de cumpararea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozitiile alin. (1) se aplica in mod corespunzator si in cazul concesionarii sau inchirierii unui bun aflat in proprietatea publica ori privata a statului sau a unitatilor administrativ-teritoriale.

(3) Angajatilor contractuali le este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau privata a statului ori a unitatilor administrativ-teritoriale, supuse operatiunilor de vanzare, concesionare sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplica in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

### **CAPITOLUL IV**

#### **Coordonarea, monitorizarea si controlul aplicarii Codului etic**

##### **Art 21.Cordonarea aplicării Codului etic**

(1) Conducerea UMS promoveaza urmatoarele valori fundamentale:

###### **(a) Angajamentul**

Angajamentul presupune dorinta fiecarui salariat a prograda in stapanirea functiei deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura pacienților și cetățenilor un serviciu de calitate.

###### **(b) Lucrul în echipă**

Conform căreia toți salariații, fac parte din felurite echipe și trebuie sprijinit toată echipa și toți să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat relațiile cu ceilalți colaboratori sau cetățeni, indifferent de originea lor cultural sau profesională.

### **(c) Transparența internă și externă**

Pe plan intern transparența înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă al acestora, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii cetățeanului, echipei, partenerilor și clienților UMS.

Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu cetățenii, partenerii, clienții UMS care trebuie pus sub dublă constrângere: a încrederii și a eticii.

UMS trebuie să se comporte și să fie percepță ca o instituție responsabilă și etică.

### **(d) Confidențialitatea**

În acordarea serviciilor socio-medicale de către UMS se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

### **(e) Demnitatea umană**

Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Fiecare persoană îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.

Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

(2) Pentru a putea actiona în conformitate cu valorile UMS, salariatii au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisa, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvata. Conducerea are stabilit un program de audiențe.

Mai mult Conducerea a dispus documentarea unui sistem de proceduri și instrucțiuni, politici și formulare prin care sunt stabilite moduri de lucru eficiente pentru îndeplinirea sarcinilor și realizarea obiectivelor UMS în domeniul calității, mediului, securității muncii, responsabilității sociale, managementului risurilor.

Aceste documente sunt disponibile la toate comportamentele cu responsabilități în aplicarea lor și trebuie luate ca referință atunci când se pune problema stabilirii sau a evaluării conduitei optime.

In rezumat, interfețele principalelor procese de execuție sau management din UMS se supun regulilor următoare:

#### **(a) la interfața cu clientul (pacientul) și evaluarea nevoii acestuia**

Salariatul trebuie să se comporte profesionist în care sens va realiza /manifesta:

- disponibilitate față de clientul în sensul de a fi dispus să asculte și să-l orienteze la comportamentele de specialitate
- stabili împreună cu clientul care este problema asupra căreia să se acționeze;
- ascultarea atentă și intervenția numai în momentele propice, pentru a inspira încredere clientului, etc.

Profesionistul trebuie să fie capabil de a înlătura barierele psihologice ale comunicării și să-și dea seama de mecanismele de apărare ale eului pe care clientul le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape.

#### **(b) în furnizarea serviciilor de informare**

Informarea trebuie să fie competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă. Profesioniștii trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbajul profesional trebuie să fie clar, concis la nivelul capacitații de înțelegere a clientului, clientului i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor clientului, informarea să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea clientului.

#### **(c) în furnizarea serviciilor publice**

Furnizarea se realizează în baza unui contract între UMS și client cu precizarea drepturilor și obligațiilor părților precum și a sancțiunilor în cazul nerespectării clauzelor contractuale. În acest sens:

- profesionistul nu face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică;
- profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu clientul;
- profesionistul pune interesul clientului mai presus de interesul său. Nu poate impune o decizie luată de el clientului său, va ține seama de opțiunea clientului.

**(d) În relația coleg – coleg.**

Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune ale UMS stabilite prin documente emise de Conducere iar transferul de informații între colegi este esențială în realizarea acestora și soluționarea eficientă a eventualelor probleme.

- Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumirii, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.
- Intre colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct netendențios.
- Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.
- Intre colegi în desfășurarea activității trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional, acordarea unor servicii publice de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a clienților, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.
- În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

**(e). În relația cu reprezentanți altor instituții și ai societății civile.**

- Relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul clientului, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz procedând la soluționarea pe cale amiabilă.
- În reprezentarea UMS în fața oricărora persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.
- Angajatul este obligat la apărarea prestigiului serviciului, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut la respectarea întocmai a normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității UMS și creșterea credibilității acestia.
- Angajatul colaborează cu alte instituții în interesul clientului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.
- Angajatul nu poate folosi imaginea UMS în scopuri personale, comerciale sau electorale.

(3) Conducerea asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sanitare împotriva incompetenței și a neprofesionaliștilor. Sunt stabilite proceduri și implicit metode de supervizare a calității serviciilor, se evaluatează periodic stadiul realizării indicatorilor de calitate și de performanță, de către UMS și angajați.

## **Art 22. Monitorizarea și controlul aplicării Codului etic**

(1) Conducerea va supraveghea comportamentul efectiv al personalului contractual din subordine, referitor la standardul de etica si integritate si va trata, conform Regulamentului intern sau procedurilor documentate în cadrul sistemului de management integrat, in mod adevarat, orice abatere de la codul etic.

(2).Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui coleg;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerile comportamentelor (birouri, servicii, secții);
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau muncii unui coleg;
- d) formularea în fața clienților a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) sfătuirea clientilor să depună o cerere, petiție, plângere sau sesizare vădit neîntemeiată la adresa unui coleg;
- f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg .

## **CAPITOLUL V DISPOZIȚII FINALE PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL**

### **Art 23.**

Prezentul Cod etic a fost aprobat în sedința Consiliului Consultativ al UMS din data ... ..... și va fi comunicat personal fiecărui dintre angajații cu contract prin grija Responsabilului RU – Resurse Umane.

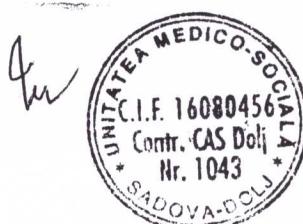
Acest document va fi afișat în punctele de interes din UMS și poate fi consultat la Responsabilul RU.

### **Art 24.**

Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic dată fiind complexitatea administrației unității sanitare și experienței în domeniul aplicării controlului intern și managerial.

**DIRECTOR**

**Dr. Florescu Marius Eugen**



Evidența edițiilor anterioare:

- Ediția 2012 (ediția 1, rev. 0, mai 2012)