



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



Recumedis[®]
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



**cod de etică și
conduită profesională**

1. CREAREA UNUI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL ETIC ȘI PROFESIONAL	4
1.1. Ce este Codul de Conduită Etică și Profesională?	4
1.2. Rolul Codului de Conduită Etică și Profesională	4
1.3. Cadrul legal și administrativ care stă la baza Codului	5
1.4. Termeni utilizați în Cod	6
2. OBIECTIVELE INSTITUȚIEI ȘI PRINCIPIILE ETICE ȘI DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ	8
2.1. Viziune	8
2.2. Valori	10
2.3. Misiune	10
2.4. Principii generale	11
3. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI	12
3.1. Respectarea legislației de conduită profesională a personalului	12
3.2. Confidențialitatea	12
3.3. Loialitatea față de instituția sanitară	12
3.4. Libertatea opiniilor	13
3.5. Interzicerea discriminării	13
3.5. Interzicerea hărțuirii morale	13
3.6. Demnitatea umană	14
3.7. Interzicerea muncii forțate și a măsurilor disciplinare neadecvate	14
3.8. Securitatea și sănătatea la locul de muncă	14
3.9. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției	14
3.10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor	15
3.11. Obiective în evaluare	15
3.12. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute	15
3.13. Conflictul de interese	16
3.14. Utilizarea corectă a resurselor materiale	16
3.15. Protecția datelor cu caracter personal	17
4. COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL ANGAJAT	18
4.1. Sesizarea	18
4.2. Soluționarea sesizării	18
5. DISPOZIȚII FINALE	19
5.1. Răspunderea	19
5.2. Decalogul personalului RED HOSPITAL SRL și RECUMEDIS SRL	19
5.3. Asigurarea publicității	20
5.4. Intrarea în vigoare	20

PREAMBUL

Prezentul *Cod de Conduită Etică și Profesională* reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional. Prin interiorizarea valorilor și principiilor etice exprimate în cele ce urmează și respectarea regulilor morale deduse din acestea de către toți cei care intră sub incidența Codului se așteaptă dezvoltarea unei culturi organizaționale integre și creșterea gradului de încredere în actul medical.

Valorile și principiile esențiale cuprinse în Codul de Etică au rol de ghidare a comportamentului, ele nefiind exhaustive dar fiind exprimate îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu. O cultură organizațională bazată pe valori pune accentul nu pe o respectare mecanică a unor reguli, ci pe discernământ, pe orientarea morală, și pe modele de comportament. Ca atare, managementului unității îi revine sarcina să asigure angajaților și colaboratorilor, un leadership moral.

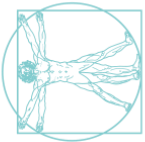
De asemenea, centrarea pe valori a culturii organizaționale și a prezentului *Cod de Conduită Etică și Profesională*, presupune inițiativa comportamentului moral și exemplul personal.

Procesul de decizie în cadrul unităților RED HOSPITAL SRL – SPITALUL „SF. SAVA” IAȘI, CENTRUL „RECUMEDIS” IAȘI și CENTRUL REZIDENȚIAL „SF. ANTON” IAȘI și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, trebuie să fie fundamentat pe valorile și principiile cuprinse în acest Cod de Conduită Etică și Profesională.

cap. 1

crearea unui
climat
organizațional
etic și
profesional

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
„SF. SAVA” IAȘI
îngrijiri paliative



Suntem direct implicați în asigurarea stării de sănătate a populației, iar acest lucru înseamnă mai mult decât a îndeplini anumite sarcini și obligații de serviciu. Întreaga noastră activitate are un impact major asupra comunității, iar menținerea reputației spitalelor RED HOSPITAL, a cabinetului de medicina muncii și laboratorului de analize medicale RECUMEDIS, este esențială. Reputația se menține doar dacă se acționează moral și cu integritate în toate activitățile noastre.

1.1. Ce este Codul de Conduită Etică și Profesională?

Codul de Conduită Etică și Profesională (denumit în continuare Cod) stabilește norme de conduită etică și profesională și formulează principiile care trebuie respectate în relația cu pacienții, partenerii, colegii, în vederea creșterii încrederii și prestigiului instituției.

Acesta reflectă valorile esențiale și standardele etice ale organizației, asumate în activitățile derulate către beneficiari.

RED HOSPITAL SRL - SPITALUL „SF. SAVA” IAȘI, CENTRUL „RECUMEDIS” IAȘI și CENTRUL REZIDENȚIAL „SF. ANTON” IAȘI și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, dorește să dezvolte și să mențină relații bazate pe încredere cu toate părțile interesate de activitatea sa: beneficiari ai serviciilor, instituții ale statului, angajați, furnizori de servicii, mass-media etc.

1.2. Rolul Codului de Conduită Etică și Profesională

Normele de conduită etică și profesională prevăzute în prezentul Cod sunt obligatorii pentru întregul personal, indiferent de forma de angajare (contract individual de muncă, contract prestări servicii, contract de colaborare etc.).

Prevederile prezentului Cod de conduită etică și profesională se aplică și persoanelor care lucrează în spital ca detașați, colaboratori sau studenți/elevi (practicanți, voluntari ai organizațiilor partenere).

Prin prezentul Cod urmărim:

- creșterea calității serviciilor, prin crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu obiectivele organizației noastre;
- prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică și conduită profesională adoptate la nivelul unității, care contravin misiunii, viziunii și valorilor instituționale și pot aduce prejudicii activității și imaginii unității noastre;
- informarea categoriilor de public interesate de activitatea RED

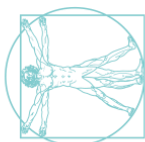
HOSPITAL - SPITALUL „SF. SAVA” IAȘI, CENTRUL „RECUMEDIS” IAȘI și CENTRUL REZIDENȚIAL „SF. ANTON” IAȘI, precum și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, cu privire la standardele de comportament moral și conduită profesională la care sunt îndreptățite să se aștepte din partea membrilor echipei noastre.

1.3. Cadrul legal și administrativ care stă la baza Codului

La elaborarea prezentului Cod a stat la bază, ca temei legal, următoarea legislație în vigoare:

- ✚ Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată;
- ✚ Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiei de biochimist și chimist;
- ✚ 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;
- ✚ Hotărârea Guvernului nr. 788/2005 privind aplicarea 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 modificările ulterioare;
- ✚ Ordonanța de Urgență a Guvernului 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, aprobată și modificată prin Legea nr.53/2014;
- ✚ Hotărârea OAMGMAMR nr. 2/09.07.2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România;
- ✚ Legea nr. 514/2003 privind exercitarea profesiei de consilier juridic, cu modificările și completările ulterioare;
- ✚ Legea nr. 571/14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- ✚ Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului cu modificările ulterioare;
- ✚ Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
„SF. SAVA” IAȘI
îngrijiri paliative



performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;

- ✚ Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Prezentul Cod de conduită etică și profesională al personalului RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, este aprobat de către administratorii societăților.

Dispozițiile Codului de conduită etică și profesională produc efecte pentru toți angajații din instituție de la data comunicării, iar noii angajați vor lua la cunoștință de conținutul Codului de conduită etică și profesională anterior semnării contractului individual de muncă.

Codul de conduită etică și profesională va fi adus la cunoștință salariaților, astfel:

- ✚ prin intermediul coordonatorilor de secție/compartimente, pentru personalul existent;
- ✚ prin intermediul serviciului de resurse umane pentru personalul nou angajat;
- ✚ pe site-urile oficiale: www.sfsava.ro și www.recumedis.ro.

1.4. Termeni utilizați în Cod

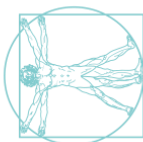
În înțelesul prezentului Cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

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 altă natură, urmărit ori obținut,

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către membrii echipei RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției.

Conflict de interese – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului 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;

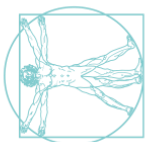
Informații de interes public – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;

Informație cu privire la date cu caracter personal – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

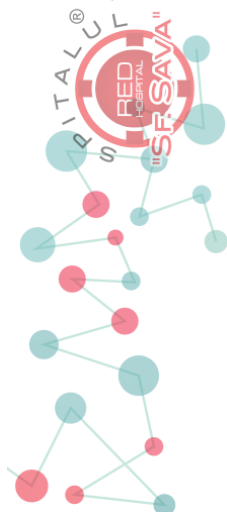
Membrii echipei – toți angajații RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, inclusiv persoanele delegate sau detașate, persoanele ce prestează în baza contractelor de prestări servicii, voluntarii și practicanții fac parte și acționează ca o singură echipă;

Parteneri de lucru și dialog – persoanele fizice și juridice cu care membrii echipei RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, au relații profesionale, în exercitarea atribuțiilor funcției, (furnizorii și beneficiarii de servicii medicale, autorități locale, naționale și internaționale, asociații și organizații, furnizorii de bunuri și servicii etc.).

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



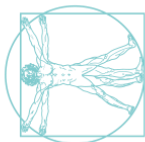
Spitalul
„Sf. SAVA” IAȘI
îngrijiri paliative



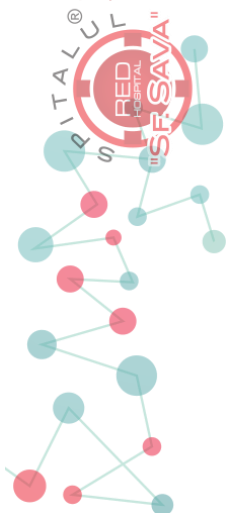
cap.2

obiectivele
instituției și
principiile
etice și de
conduită
profesională

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
„Sf. SAVA” IAȘI
îngrijiri paliative



Principiile etice și de conduită profesională întregesc valorile RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale și se aplică atât în relațiile profesionale în cadrul echipei, cât și în relațiile cu partenerii de lucru și dialog.

2.1 Viziune

Îngrijirea paliativă reprezintă îngrijirea totală și activă a pacienților a căror boală nu mai răspunde la tratamentul curativ, controlul durerii și a altor simptome, situație în care aspectele psihologice, sociale și spirituale au o importanță majoră alături de cele fizice. Principalul scop al îngrijirilor paliative este acela de a asigura o cât mai bună calitate a vieții pentru bolnavi și pentru familiile acestora.

Acest tip de îngrijire medicală este o formă de **respect pentru om**. În stadiile terminale ale bolilor care nu mai răspund la tratament, în lipsa unei îngrijiri adecvate, efectele durerii se resimt pe toate planurile vieții bolnavului și pot fi extrem de crude.

Îngrijirea paliativă funcționează pe baza unor principii stabilite cu gândul la starea pacienților, dar și a celor dragi lor:

- ✚ asigură înlăturarea durerii și a altor simptome, acestea fiind comune pacienților în fază terminală. Cu cât durerea este mai îndelungată, cu atât aceasta devine mai traumatizantă, determinând astfel modificarea personalității pacientului;
- ✚ tratează sfârșitul vieții ca pe un proces normal;
- ✚ răspunde de nevoile fizice, psihosociale și spirituale care intervin în această etapă a vieții;
- ✚ asigură o evaluare completă a stării bolnavului, complexă și corectă, esențială atât pentru diagnostic, cât și pentru tratament;
- ✚ utilizează terapiile potrivite fiecărui caz în parte pentru a menține, pe cât posibil, independența și activitatea pacientului și pentru a-i asigura cea mai bună calitate a vieții;
- ✚ oferă sprijin moral pacientului pe măsură ce el se adaptează la scăderea abilităților fizice și realizează faptul că suferă o serie de pierderi;
- ✚ oferă sprijin familiei care realizează că va pierde pe cineva drag, atât în timpul bolii pacientului, cât și în perioada de doliu.

Recuperarea medicală urmărește obținerea normalității sau a unui

status aproape de normal al persoanei tratate și este adaptată fiecărui pacient în parte, în funcție de tipul, gravitatea bolii și afecțiunile coexistente. Scopul echipei Recumedis este de a restabili, pe cât posibil, prin profesionalism și căldură, capacitățile funcționale pierdute de către pacient. Pe baza necesităților fiecărui pacient, se întocmește un program personalizat de recuperare, care include procedurile adecvate stării sale de sănătate. În acest sens, secția dispune de o echipă bine pregătită, care pune **sănătatea pe primul loc**, respecta schimbarea, și pune în prim plan pacientul și pasiunea pentru profesie.

În cadrul secției de recuperare și balneofiziokinetoterapie se oferă fiecărui pacient un grad sporit de siguranță și supraveghere medicală și recuperăm afecțiuni cu deficit funcțional ușor până la sever.

Laboratorul de analize medicale are ca principală preocupare eficientizarea traseului „ANALIZĂ – REZULTAT”, atât pentru clienți juridici (firme, companii) cât și pentru persoane fizice (asigurate de către CAS, cât și persoane neasigurate).

Fiecare pacient sosit la recepție cu sau fără bilet de trimitere de la medicul de familie sau specialist, va beneficia de efectuarea analizelor.

Serviciile oferite mențin standardul de calitate, laboratorul fiind dotat cu aparatură de ultimă generație, scopul nostru fiind furnizarea unei game cât mai diverse de investigații paraclinice (analize medicale).

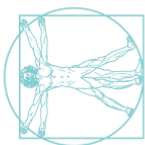
Cabinetul de Medicina Muncii RECUMEDIS, are ca obiect de activitate

servicii de medicina muncii, ramură a medicinei care se ocupă cu prevenirea, diagnosticul și managementul bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, a accidentelor de muncă și promovarea sănătății angajaților la locul de muncă. Supravegherea stării de sănătate a angajaților și informarea lor privind condițiile de muncă contribuie la dezvoltarea companiei dumneavoastră.

Toate acestea sunt posibile datorită **întregii echipe a RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul Medical „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale**, o mare familie formată din oameni profesioniști, care pun înaintea de toate liniștea pacientului pe toate planurile:

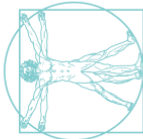
- ✚ medici specialiști cu atestat în îngrijiri paliative;
- ✚ medici primari balneofiziokinetoterapie și recuperare medicală;
- ✚ medici specialiști de laborator;
- ✚ chimiști;
- ✚ biochimiști;

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
„Sf. SAVA” IAȘI
îngrijiri paliative





- ✚ medic epidemiolog;
- ✚ kinetoterapeuți;
- ✚ fiziokinetoterapeuți;
- ✚ psiholog;
- ✚ asistenți medicali generaliști și de balneofiziokinetoterapie și de laborator;
- ✚ infirmiere;
- ✚ îngrijitoare;
- ✚ brancardieri;
- ✚ baieș;
- ✚ îndrumător spiritual.

Noi respectăm și încurajăm dreptul la îngrijire chiar și în ultimele lor zile de viață, controlăm atent simptomele și, în același timp, oferim confort psihologic, spiritual și emoțional.

2.2 Valori

- ✚ respectarea dreptului la ocrotirea sănătății;
- ✚ garantarea calității și siguranței actului medical;
- ✚ creșterea numărului de servicii de prevenție;
- ✚ asigurarea accesibilității la servicii;
- ✚ aprecierea competențelor profesionale și încurajarea dezvoltării lor;
- ✚ transparența decizională.

2.3 Misiune

Grija pentru oameni este misiunea care ne ghidează zi de zi în activitatea noastră. Am pornit la drum cu o investiție de suflet deschizând spitalul „Sf. Sava”, iar prin dedicare și profesionalism ne-am dezvoltat continuu. Inițial am abordat două specializări medicale complementare: îngrijirile paliative și recuperarea medicală, dorind să asigurăm tuturor pacienților, indiferent de stadiul bolii, o calitate cât mai bună a vieții.

Atenția la nevoile și dorințele pacienților ne-a determinat să ne extindem, astfel încât, în prezent, le oferim acestora servicii medicale de înaltă calitate în cadrul unităților noastre din Iași:

- ✚ Spitalul „Sf. Sava”, specializat în îngrijiri paliative;
- ✚ Centrul Rezidențial „Sf. Anton”, care oferă îngrijiri paliative pentru pacienții cu Alzheimer și alte forme de demență;
- ✚ Baza de tratament balneofiziokinetoterapie și recuperare

medicală „Recumedis”;

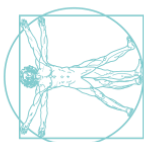
- ✚ Laboratorul de analize medicale „Recumedis” - analize medicale decontate prin Casa de Asigurări de Sănătate Iași;
- ✚ Cabinetul de medicina muncii „Recumedis”.

2.4 Principii generale

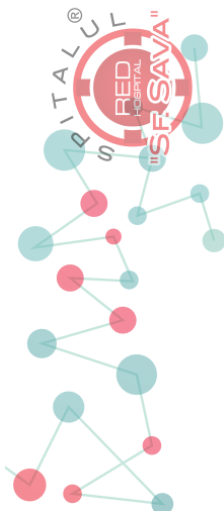
Principiile care guvernează conduita profesională a personalului sunt următoarele:

- ✚ **prioritatea interesului pacientului** – principiul conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul pacientului mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- ✚ **asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice** – principiul conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- ✚ **profesionalism** – principiul conform căruia personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- ✚ **imparțialitate și nediscriminare** – principiul conform căruia angajații 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** – principiul conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- ✚ **libertatea gândirii și a exprimării** principiul conform căruia personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- ✚ **cinstea și corectitudinea** – principiul conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



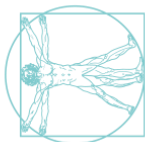
Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



cap.3

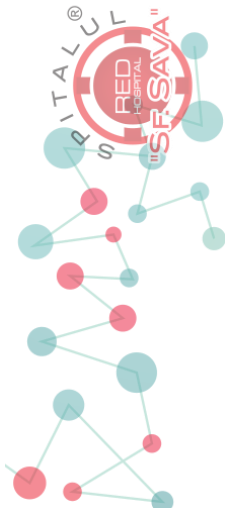
norme generale de conduită profesională a personalului

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative

RED HOSPITAL
"SF. SAVA"



Normele etice și de conduită profesională detaliază principiile enunțate în prezentul Cod și constituie un punct de reper pentru conduită considerat corectă în exercitarea atribuțiilor funcției/postului, însă nu pot acoperi toate situațiile particulare pe care le putem întâlni în activitatea zilnică. Ori de câte ori un membru al echipei noastre are întrebări referitoare la modul în care ar trebui să se comporte în situații specifice, acesta este încurajat să solicite opinia superiorului ierarhic.

3.1. Respectarea legislației de conduită profesională a personalului

Angajații 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.

Personalul trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

3.2. 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 acestora.

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/tutorii legali 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.

Încălcărilor politicii de confidențialitate sunt motive pentru luarea măsurilor disciplinare, inclusiv concediere.

3.3. Loialitatea față de instituția sanitară

Personalul are obligația de a apăra loialitatea și 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 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 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, ale angajaților ori ale pacienților.

3.4. Libertatea opiniilor

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

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

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

3.5. Interzicerea discriminării

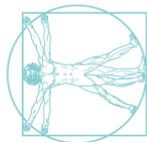
Discriminarea bazată pe criteriile de sex sau orientare sexuală, caracteristici genetice, culoare, vârstă, religie sau concepție despre lume, rasă, origine etnică, apartenență națională, origine socială, handicap al angajatului, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Totodată, evităm ca prin gesturi de dispreț, expresii jignitoare, discreditări, zvonuri, critici aduse vieții private, insulte, calomnii, utilizarea cuvintelor obscene, reproșuri sau amenințări, să lezăm demnitatea colegilor sau partenerilor de lucru și dialog.

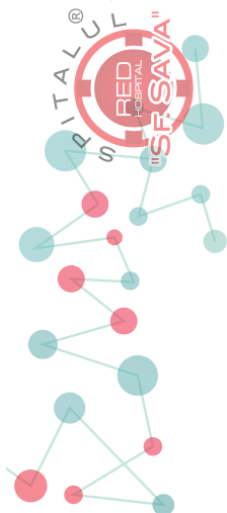
3.6. Interzicerea hărțuirii morale

Este interzis orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



- ✚ conduită ostilă sau nedorită;
- ✚ comentarii verbale;
- ✚ acțiuni sau gesturi;

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Astfel stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

3.7. Demnitatea umană

Respectăm demnitatea umană, ca premisă elementară a conviețuirii umane.

3.8. Interzicerea muncii forțate și măsurilor disciplinare neadecvate

Toate formele de muncă forțată sunt interzise. Aplicarea de sancțiuni corporale, a constrângerilor mentale sau fizice, precum și agresarea verbală sunt interzise.

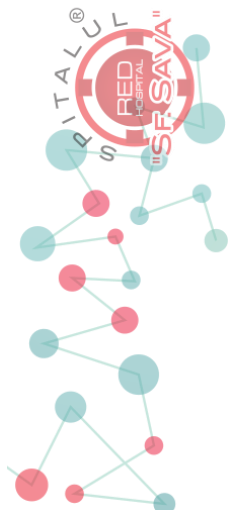
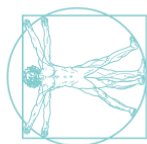
3.9. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

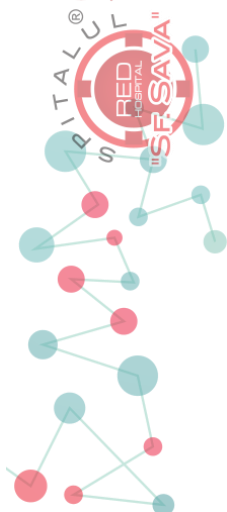
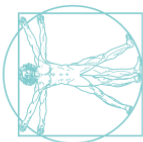
Trebuie asigurate condiții de securitate și sănătate la locul de muncă. Sunt interzise situațiile la locul de muncă și în spațiile operaționale, precum și acele condiții de lucru care încalcă drepturi fundamentale ale omului. În special adolescenții (tinerii) nu vor fi expuși unor situații periculoase, nesigure sau nesănătoase care le pot pune în pericol sănătatea și dezvoltarea. Personalul va fi instruit periodic în legătură cu sănătatea și securitatea la locul de muncă.

La nivelul conducerii este desemnat un responsabil pentru sănătatea și siguranța personalului, care să asigure introducerea și respectarea standardelor de sănătate și siguranță la locul de muncă.

3.10. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile dintre personalul din cadrul instituției și persoanele fizice sau juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect,





bună-credință, corectitudine și amabilitate.

Personalul 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 angajat trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor care apar în activitate.

Personalul angajat are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii, 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 politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul și alte aspecte.

3.11. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

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

3.12. Obiective în evaluare

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

Personalul de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la capitolul V „Dispoziții generale”.

3.13. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

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

Angajații au obligația de a nu impune altor angajați 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.

3.14. Conflictul de interese

Reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al persoanei angajate în cadrul instituției contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute. Interesul personal reprezintă orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personal prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției.

Constituie conflict de interese deținerea de către manager de părți sociale, acțiuni sau interese la societăți comerciale ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații comerciale cu instituția la care persoana în cauză exercită funcția de manager.

Responsabilul cu protecția datelor nu poate ocupa, în același timp, și o funcție de decizie, ajungându-se în situația în care acesta își evaluează propria activitate privind prelucrarea datelor personale. Conflictul de interese apare în orice situație în care responsabilul cu protecția datelor ar fi chemat să analizeze o chestiune în care el a decis sau pe care el a implementat-o în cadrul altei funcții sau în care chiar responsabilul cu protecția datelor stabilește scopul și mijloacele prelucrării de date.

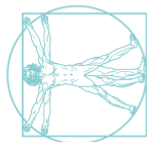
Spre exemplu, responsabilul cu protecția datelor nu poate avea concomitent funcția de responsabil al protecției datelor și funcția de administrator sau director general; director financiar; director de resurse umane; director de marketing; consilier juridic.

3.15. Utilizarea corectă a resurselor materiale

Asigurăm ocrotirea proprietății unității și evităm producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

De asemenea, folosim timpul de lucru, precum și bunurile aparținând

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



unității numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute și ne asigurăm, potrivit atribuțiilor ce ne revin, de folosirea utilă și eficientă a acestora.

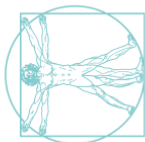
3.16. Protecția datelor cu caracter personal

În activitatea noastră, colectăm, utilizăm și stocăm doar acele date cu caracter personal care ne sunt strict necesare pentru realizarea obiectivelor legale, legitime și specifice ale unității.

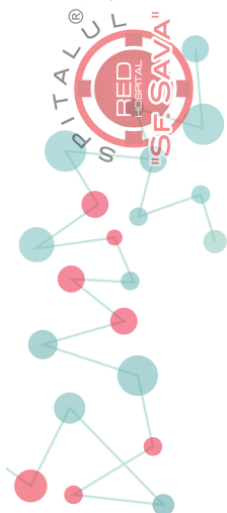
Realizăm prelucrarea datelor cu caracter personal doar în scopul pentru care le solicităm, respectând dispozițiile legale, normele și procedurile interne existente în acest sens.

Prelucrăm cu bună credință datele cu caracter personal și aplicăm măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru asigurarea securității acestora, a protejării împotriva distrugerii, modificării, dezvăluirii ori accesului neautorizat asupra lor.

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



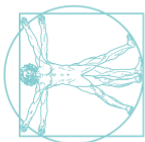
Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



cap.4

coordonarea și
controlul
aplicării
normelor de
conduită etică
și profesională
pentru
personalul
angajat

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"Sf. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



4.1. Sesizarea

1. Conducerea RED HOSPITAL SRL - Spitalul „Sf. Sava” Iași, Centrul „Recumedis” Iași și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- ✚ încălcarea prevederilor prezentului Cod de către angajați;
- ✚ constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

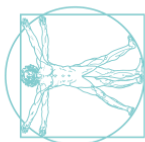
2. Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.

4.2. Soluționarea sesizării

1. Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Conducerea Spitalului „Sf. Sava”, Centrului „Recumedis” Iași și Centrului Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

2. Recomandările Conducerii RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava” Iași, Centrul „Recumedis” Iași și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, vor fi comunicate:

- ✚ angajatului sau persoanei care a formulat sesizarea;
- ✚ angajatului care face obiectul sesizării;
- ✚ pacientului/aparținătorului, după caz.



5.1. Răspunderea

Fiecare membru al echipei RED HOSPITAL - Spitalul „Sf. Sava”, Centrul „Recumedis” și Centrul Rezidențial „Sf. Anton” Iași, precum și RECUMEDIS SRL - cabinet de medicina muncii și laborator de analize medicale, este responsabil pentru cunoașterea și respectarea normelor prevăzute în prezentul Cod. Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod poate atrage răspunderea disciplinară a personalului angajat, în condițiile legii.

Comisia cu atribuții disciplinare are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

5.2. Decalogul personalului SC RED HOSPITAL SRL și SC RECUMEDIS SRL

1. *Nu te costă nimic să fii drăguț. Zâmbește tot timpul cu bunăvoință;*
2. *Respectă promisiunile pe care le faci pacienților/aparținătorilor stabilește un termen rezonabil pentru rezolvarea acestora și respectă întotdeauna acest termen;*
3. *Când identifici o problemă sună pacientul/aparținătorul înainte să te sune el;*
4. *Ajută-ți colegii când au un volum mai mare de lucru iar tu ești mai liber;*
5. *Comunică întotdeauna nemulțumirile pacienților/aparținătorilor și celorlalți colegi;*
6. *Ajută pacientul/aparținătorul să completeze formularele;*
7. *Când vorbești cu un pacient nu discuta cu altcineva probleme care nu au legătură cu pacientul respectiv;*
8. *Oferă-ți ajutorul când observi că un pacient/aparținător este dezorientat;*
9. *Îmbracă-te conform regulilor privind ținuta vestimentară;*
10. *Solicită ajutorul unui coleg/șef când nu găsești soluția la o problemă.*

5.3. Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor se va asigura afișarea Codului de conduită etică și profesională la punctul de lucru al RED HOSPITAL SRL - Spitalului „Sf. Sava” din Iași, str. Mitropolit Varlaam, nr. 10 (avizier), într-un loc vizibil și pe site-ul instituției: www.sfsava.ro și www.recumedis.ro.

5.4. Intrarea în vigoare

Prezentul Cod de conduită etică și profesională intră în vigoare începând cu data de 01 Martie 2020.

SC RED HOSPITAL SRL

ADMINISTRATOR

Jr. Sude Mirela Elena

0788 250 705

office@sfsava.ro

MANAGER

Ec. Samoilă Iulia

0785 805 167

manager@sfsava.ro

DIRECTOR MEDICAL

Dr. Albu Alina

0753 313 034

office@sfsava.ro

SC RECUMEDIS SRL

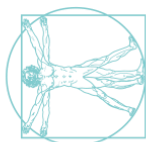
ADMINISTRATOR

Bîrjovianu Constanța

0788 259 249

secretariat@recumedis.ro

Recumedis
CENTRU DE RECUPERARE | LABORATOR ANALIZE



Spitalul
"SF. SAVA" IAȘI
îngrijiri paliative



