

Decizie
privind aprobarea Codului Etic si Regulile de conduită

Numărul 14 din data 02.07.2025

În baza prevederilor:

- Ordin nr. 3753 din 03/11/2015 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare
- În acord cu prevederile Standardului 1 - Etică și integritate din Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial;

**Șocarici Lăcrămioara, în calitate de Director, numit prin Hotărârea Consiliului Județean
Botoșaninr. 128 din 28.09.2012**

În temeiul:

- prevederilor din Ordonanța de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 555 din 05/07/2019
- Legii asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările și completările ulterioare
- Legii nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, cu modificările și completările ulterioare
- H.G. nr. 412/2003 pentru aprobarea Normelor privind organizarea, funcționarea și finanțarea unităților de asistență medico - sociale
- H.G. nr. 459/2010 pentru aprobarea standardului de cost/an pentru servicii acordate în unitățile de asistență medico-sociale și a unor normative privind personalul din unitățile de asistență medico-socială și personalul care desfășoară activități de asistență medicală comunitară, cu modificările și completările ulterioare
- H.G nr. 978/2015 privind aprobarea standardelor minime de cost pentru serviciile sociale și a nivelului venitului lunar pe membru de familie în baza căruia se stabilește contribuția lunară de întreținere datorată de către susținătorii legali ai persoanelor vârstnice din centrele rezidențiale
- H.G nr. 867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului serviciilor sociale, precum și a regulamentelor-cadru de organizare și funcționare a serviciilor sociale cu modificările și completările ulterioare

DECIDE

Art. 1. - Pe data prezentei doamna/domnul Șocarici Lăcrămioara, având funcția de Director în cadrul compartimentului Director, se numește consilier etică pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul aparatului de specialitate în Unitatea de Asistență Medico-socială Sulița,

Art. 2. - Se aprobă Codul etic și Regulile de conduită ale funcționarilor publici și personalului contractual din Unitatea de Asistență Medico-socială Sulița, localitatea Sulița, județul Botoșani, conform anexelor care face parte integrantă din prezenta.

Art. 3. - Prezenta va fi dusă la îndeplinire de către toți angajații din Unitatea de Asistență Medico-socială Sulița.


Șocarici Lăcrămioara

ANEXANR.I

la Decizia nr. 14 din 02/07/2025

**CODUL DE CONDUITA ETICĂ ȘI
PROFESIONALĂ AL PERSONALULUI CONTRACTUAL
DIN CADRUL
UNITĂȚII DE ASISTENȚĂ MEDICO SOCIALĂ SULIȚA**

PREAMBULUL

- Codul de conduită etică și profesională al personalului contractual din cadrul Unității de Asistență Medico Socială Sulița definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu beneficiarii, solicitanții, partenerii, colegii etc. În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din cadrul U.A.M.S. Sulița.
- Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de beneficiari și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal contractual al Unității de Asistență Medico Socială Sulița, precum și a beneficiarilor.
- Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul asistenței sociale.
- Acest cod asigură coerență cu regulile de conduită etică și profesională al personalului contractual aprobate prin O.U.G. nr. 57/2019 și definește și ghidează acțiunile și strategiile Unității de Asistență Medico Socială Sulița.
- Acest cod de conduită etică și profesională a fost aprobat prin Dispoziția directorului unității și va fi comunicat personal fiecăruia dintre salariați. Acest text va fi înmănat fiecărui salariat nou și poate fi consultat și pe s-îtul unității.
- Fiecare salariat contractual, atât cu funcție de execuție, cât și de conducere din cadrul Unității de Asistență Medico Socială Sulița trebuie să respecte Codul de conduită etică și profesională

CAPITOLUL I

INTRODUCERE

Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Codul de conduită etică și profesională al personalului din cadrul Unității de Asistență Medico Socială Sulița denumit în continuare cod de conduită, reglamentează normele de conduită profesională a personalului contractual.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul contractual încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii ***Republicat, cu modificările ulterioare coroborate cu prevederile Legii cadru nr. 153/2017 - privind salarizarea personalului din instituțiile bugetare cu modificările și completările ulterioare.

Temeiul legal:

Prezentul Cod de conduită etică și profesională al personalului din cadrul Unității de Asistență Medico Socială Sulița denumit în continuare cod de conduită are ca temei legal:

- a) Standardele internaționale de control intern/managerial;
- b) Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- c) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- d) O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- e) O.G. nr. 119/1999 *** Republicată privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv cu modificările și completările ulterioare;
- f) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție cu modificările și completările ulterioare;
- g) Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, ***Republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției cu toate modificările și completările ulterioare;
- i) Legea nr. 466/2004 - privind statutul asistentului social cu modificările și completările ulterioare;
- j) Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public;
- k) Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- l) Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- m) H.G. nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de 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;
- n) Hotărârea Guvernului nr. 797/2017 privind aprobarea Regulamentelor-cadru de organizare și funcționare ale serviciilor publice de asistență socială și a structurii orientative de personal, cu modificările și completările ulterioare;
- o) Legea nr. 167/2020 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,

- p) Ordonanță Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare ***republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - q) Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, modificată și completată ulterior;
 - r) Ordonanță de Urgență nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora cu modificările și completările ulterioare;
 - s) HG nr. 901/2015 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul achizițiilor publice;
 - t) Legea nr. 202/2002 *** Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
 - u) Hotărârea de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați,
 - v) Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă,
 - w) Legea nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019.
- (3) Pentru informarea cetățenilor, compartimentele de relații cu publicul au obligația de a asigura publicarea principiilor lor și normelor de conduită pe pagină de internet și de a le afișa la sediul instituției publice, într-un loc vizibil și accesibil publicului.
- (4) Aceste norme de conduită sunt obligatorii pentru personalul încadrat din cadrul U.A.M.S. Sulița, pentru toate persoanele care ocupă o funcție cu caracter temporar în cadrul instituției sau pentru persoanele aflate în tranzit (voluntari, persoane cu contracte de prestări de servicii etc).

Obiective

Art. 2. - Obiectivele prezentului cod etic urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor sociale, o bună administrare în realizarea interesului public și al beneficiarilor, care să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al personalului contractual;
- 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 beneficiari și personal pe de o parte, și între colegi, și cetățeni și alte instituții sau autorități publice, pe de altă parte.

Termeni

Art.3. - În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații conform legii:

- a) Avertizor** - persoana care face o sesizare cu bună -credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficiente, eficacitate, economicitate și transparentă și care este încadrată în instituția publică;
- b) Avertizare în interes public**-sesizare făcută cu bună credință cu privire la orice faptă care propune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficiente, eficacitate, economicitate și transparentă.
- c) Comisie de disciplină** - organ însărcinat de către directorul unității cu cercetarea disciplinară, prevăzut de lege cu regulament propriu de funcționare și organizare;
- d) 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 independentă și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- e) Control intern managerial** - ansamblul formelor de control exercitate la nivelul entității publice, inclusiv auditul intern, stabilite de conducere în concordanță cu obiectivele acesteia și cu reglementările legale, în vederea asigurării administrării fondurilor în mod economic, eficient și eficace; acesta include, de asemenea, structurile organizatorice, metodele și procedurile. Sintagma "control intern managerial" subliniază responsabilitatea tuturor nivelurilor ierarhice pentru ținerea sub control a tuturor proceselor interne desfășurate pentru realizarea obiectivelor generale și a celor specifice.
- f) Control intern** - totalitatea politicilor și procedurilor elaborate și implementate de managementul entității publice pentru a asigura: atingerea obiectivelor entității într-un mod economic, eficient și eficace; respectarea regulilor specifice domeniului, a politicilor și deciziilor managementului; protejarea bunurilor și informațiilor, prevenirea și depistarea fraudelor și erorilor; calitatea documentelor contabile, precum și furnizarea în timp util de informații de încredere pentru management;
- g) Corupție**-în sens larg, reprezintă folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup, poate fi calificat drept "corupt"; această definiție largă a corupției este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de corupție, precum: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc.

h) Deficiență - o situație care afectează capacitatea entității publice de a-și atinge obiectivele generale; o deficiență poate fi un defect perceput, potențial sau real care odată îndepărtat consolidează controlul intern și contribuie la creșterea probabilității că obiectivele generale ale entității publice să fie atinse.

i) Etica - un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a personalului contractual; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

j) Evaluare - funcție managerială care constă în compararea rezultatelor cu obiectivele, depistarea cauzală a principalelor abateri (pozitive și negative) în vederea luării unor măsuri cu caracter corectiv sau preventiv.

k) Factori de risc - accesul la resurse materiale, financiare și informaționale, lara atribuții în acest sens, sau deținerea unui document de autorizare; activități ce se exercită în condiții de monopol, exclusive sau speciale; modul de delegare a competențelor; evaluarea și consilierea care pot implica consecințe grave; achiziția publică de bunuri, servicii, lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie; neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului; lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice; funcțiile cu competență decizională exclusive etc.

l) Fraudă-înșelare, inducere 'în eroare, delapidare, furt, fals, cu scop de profit, prin provocarea unei pagube.

m) Funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

n) Funcție publică - grupare de atribuții, puteri și competențe stabilite prin lege, din cadrul unui serviciu public înființat în scopul satisfacerii, în mod continuu și permanent, de către funcționarii publici a intereselor generale ale societății.

o) Hărțuirea morală-hărțuire morală la locul de muncă este orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol muncă lor sau degradând climatul de lucru. Hărțuirea morală la locul de muncă este interzisă.

p) Instituție publică-Parlamentul, Administrația Prezidențială, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice, alte autorități publice, instituțiile publice autonome, precum și instituțiile din subordinea/coordonarea acestora, finanțate din bugetele prevăzute la art.

1 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare.

q) Incompatibilitatea este incidentul de integritate care constă în deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultan cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al carer cumul este interzis de lege.

r) Informație cu privire la date personale-înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă ("persoana vizată"); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;

s) Integritate - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduită omului; onestitate, cinste, probitate.

t) Îndrumare metodologică - activitatea de consiliere în procesul de implementare și dezvoltare a sistemului de control intern managerial în entitățile publice și acordarea de consultanță de specialitate de către echipa de îndrumare metodologică.

u) Neregulă-orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile naționale, europene și/sau internaționale,

v) Obiective - efectele pozitive pe care conducerea entității publice încearcă să le realizeze sau evenimentele/efectele negative pe care conducerea încearcă să le evite.

w) Personal contractual ori angajat contractual - persoană numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;

x) Responsabilitate managerială - definește un raport juridic de obligație a îndeplinirii sarcinilor de către conducătorul entității publice sau al unui compartiment al acesteia, care presupune să exercite managementul în limitele unor determinări interne și externe, în scopul realizării eficiente și în conformitate cu dispozițiile legale a obiectivelor stabilite, să comunice și să răspundă pentru neîndeplinirea obligațiilor manageriale în conformitate cu răspunderea juridică. Răspunderea managerială

derivă din responsabilitatea conducătorului pentru toate cele cinci componente ale controlului intern managerial în sectorul public: mediul de control, performanțe și managementul riscului, activități de control, informare și comunicare, evaluare și audit.

y) Valori etice - valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduite oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice tuturor

salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese.

CAPITOLUL II

Principii generale

Art.4.-Principiile care guvernează conduită profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) abordarea individuală, potrivit căreia, măsurile de asistență socială trebuie adaptate situației particulare de viață a fiecărui individ; acest principiu ia în considerare caracterul și cauza unor situații de urgență care pot afecta abilitățile individuale, condiția fizică și mentală, precum și nivelul de integrare socială a persoanei; suportul adresat situației de dificultate individuală constă inclusiv în măsuri de susținere adresate membrilor familiei beneficiarului;
- b) 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 atribuțiilor de serviciu;
- c) confidențialitatea, potrivit căreia, pentru respectarea vieții private, beneficiarii au dreptul la păstrarea confidențialității asupra datelor personale și informațiilor referitoare la viață privată și situația de dificultate în care se afla;
- d) deschiderea și transparență, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- e) dreptul la libera alegere a furnizorului de servicii, potrivit căruia beneficiarul sau reprezentantul legal al acestuia are dreptul de a alege liber dintre furnizorii acreditați.
- f) echitatea, potrivit căreia toate persoanele care dispun de resurse socio-economice similare, pentru aceleași tipuri de nevoi, beneficiază de drepturi sociale egale;
- g) eficacitatea, potrivit căreia utilizarea resurselor publice are în vedere îndeplinirea obiectivelor programate pentru fiecare dintre activități și obținerea celui mai bun rezultat în raport cu efectul proiectat;
- h) eficiență, potrivit căreia utilizarea resurselor publice are la bază respectarea celui mai bun raport cost-beneficiu;
- i) egalitatea de șanse și tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, conform căreia, persoanele care ocupă diferitele categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- j) imparțialitatea și nediscriminarea, principiu conform căruia personalul contractual este obligat

să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

k) integritatea morală, principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de aceasta;

l) 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;

m) profesionalismul, principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competența, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

n) prioritatea interesului public, în exercitarea funcției deținute;

o) respectarea supremației Constituției și a legii, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

p) respectarea dreptului la autodeterminare, potrivit căreia fiecare persoană are dreptul de a face propriile alegeri, indiferent de valorile sale sociale, asigurându-se că acesta nu amenință drepturile sau interesele legitime ale celorlalți;

q) responsabilitate și răspundere, potrivit căruia persoanele care ocupă diferitele categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

CAPITOLUL III

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art.5. Respectarea Constituției și a legilor:

(1) Salariații U.A.M.S. Sulița au obligația că, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

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

Art.6. Asigurarea unui serviciu public de calitate:

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu medico-social de calitate în beneficiul tuturor persoanelor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul din cadrul U.A.M.S. Sulița are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparentă, pentru a

câștiga și a menține încrederea publicului în imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

Art.7. Libertatea opiniilor:

- (1) în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au dreptul la liberă exprimare, în condițiile legii.
- (2) în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- (3) în activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.
- (4) în exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 8. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Personalul din cadrul U.A.M.S. Sulița are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care îi 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 le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului său autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea;

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

(4) Prevederile prezentului cod de etică nu pot fi interpretate că o derogare de la obligația legală a

a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Art. 9. Activitatea publică:

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(3) 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 publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

(4) În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, a dreptului la viață intimă, familială și privată, angajații contractuali își pot exprima public opinia personal în cazul în care, prin articolele de presa sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiilor lor.

(5) Personalul contractual își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute în prezentul cod.

Art. 10. Activitatea politică:

(1) În desfășurarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul autorităților sau instituțiilor publice insemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.
- e) să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifestă convingerile politice.
- f) să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

(2) Personalul contractual are obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia li este aplicabil același regim juridic ca și al partidelor politice.

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 cu terții în exercitarea atribuțiilor funcției:

(1) În relațiile cu personalul contractual și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, buna-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

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

(3) Personalul contractual are obligația de a adopta o atitudine demnă, civilizată, față de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, fiind insrituiti, pe bază de reciprocitate, să solicite un comportament similar.

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

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

Art. 13. Conduita în cadrul relațiilor internaționale:

(1) Personalul contractual care reprezintă instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității sau instituției publice pe care o reprezintă:

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internațional;

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă oconduita corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art. 14. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor:

(1) 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 afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care personalul contractual le-a primit cu titlul gratuit în cadrul unei activități de protocol în exercitarea funcției deținute, care se supun prevederilor legale specifice.

Art. 15. Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor:

(1) 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.

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți salariați ai instituției, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(3) Angajații contractuali sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției în care își desfășoară activitatea precum și a calității serviciilor publice oferite.

(4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația de a asigura activitatea personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate, de a susține propunerile personalului din subordine.

(5) De asemenea, exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații în funcții de conducere au obligația de a asigura egalitatea de tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specific fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia trebuie:

- să repartizeze sarcinile în mod echilibrat,
- să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor,
- să monitorizeze performanță individual și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale, sau colective, după caz,
- să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când se propune acordarea de stimulente materiale sau morale,
- să delege sarcini și responsabilități, În condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințe, competențe, și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective,

- să excludă orice formă de discriminare, hărțuire, de orice natură, și în orice situație cu privire la personalul din subordine.

Art. 16. Obiectivitate în evaluare

(1) 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.

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

(3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 4.

Art. 17. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute:

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali 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:

(1) 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.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau

activități didactice li este interzis să folosească timpul de lucru ori logistică autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.

Art. 19. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri:

(1) 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:

a) când a luat cunoștință, în cursul său ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Angajaților 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.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Art. 20 Asigurarea unui serviciu de calitate:

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu de calitate în beneficiul cetățenilor prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției publice.

(2) În exercitarea funcției deținute, angajații contractuali au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparentă administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției publice.

Art. 21 Îndeplinirea atribuțiilor:

(1) În exercitarea funcției deținute, angajații contractuali răspund de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate.

(2) Personalul contractual are obligația de a îndeplini dispozițiile primite de la superiorii ierarhici.

(3) Angajatul contractual are dreptul de a refuza în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le considera ilegale.

Angajatul va trebui să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

(4) În cazul în care se constată în condițiile legii legalitatea dispoziției prevăzută la alin. (3), angajații contractuali răspund în condițiile legii.

Art.22. Profesionalism și imparțialitate:

(1) Personalul din cadrul U.A.M.S. Sulița trebuie să exercite funcția cu obiectivitate, imparțialitate, independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului instituției.

(2) În exercitarea funcțiilor lor, angajații U.A.M.S. Sulița trebuie să adopte o atitudine neutră față de orice interes personal, politic, economic sau de orice altă natură și să nu dea curs eventualelor presiuni, ingerințe sau influențe de orice altă natură.

Art.23. Lucrul în echipă:

Conform căreia toți salariații-personalul contractual, fac parte dintr-o echipă și trebuie sprijinită toată echipa și toți să primescă sprijin din parte a conducerii Acest spirit de echipa trebuie simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor, cultura sau profesie.

24. Transparență internă și externă:

(1) Pe plan intern transparență înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Această permite rezolvarea rapidă a acestora, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii altor persoane, echipei, partenerilor și beneficiarilor U.A.M.S. Sulița;

(2) Pe plan extern, transparență înseamnă dezvoltarea relațiilor cu persoane fizice sau juridice, partenerii, sau beneficiarii U.A.M.S. Sulița care trebuie pusă sub dublă constrângere: a încrederii și a eticii.

Art.25. Confidențialitatea:

În acordarea serviciilor de asistență medico socială se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

Art.26. Demnitatea umană:

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

(2) Fiecărei persoane li 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.

Art. 27. Obligația de a informa autoritatea cu privire la situația personală generatoare de acte juridice:

Toți salariații, personal contractual au obligația de a informa instituția în mod concret și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoană sa și care sunt generatoare de acte juridice administrative în condițiile prevăzute de lege.

Art. 28. Obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă:

Toți salariații au obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

Art.29. Interdicții: Personalului contractual îi este interzis:

- a. să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri;
- b. să se prezinte la serviciu într-o ținută necorespunzătoare sau sub influența alcoolului sau a altor substanțe, sau să consume alcool în timpul programului;
- c. să părăsească locul de muncă în timpul programului de lucru fără o aprobare prealabilă;
- d. să înstrăineze bunuri date în folosință sau păstrare, inclusive acte, documentații etc. sau să le folosească în scop propriu.

Art. 30.Reguli de comportament și conduită în relația beneficiar-servicii medico sociale:

(1) Specialistul/Profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de beneficiarul care vine din proprie inițiativă la asistentul social profesionistul stabilește împreună cu beneficiarul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze:

- să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- să inspire încredere beneficiarului;
- să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- profesionistul trebuie să fie capabil de a înlătura barierele psihologice ale comunicării și să-și dea seama de mecanismele de apărare pe care beneficiarul le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape;

(2) Reguli de comportament și conduită În furnizarea serviciilor de informare către beneficiari:

- 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 capacității de înțelegere a beneficiarului;
- beneficiarului se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor acestuia, informarea să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea beneficiarului.

(3) Reguli de comportament și conduită în furnizarea serviciilor de consiliere:

- consilierea se realizează în baza unei fișe de consiliere, care reglementează drepturile și obligatiile părților, aspectele prezentate, obiectul consilierii;
- profesionistul face o analiză corectă și obiectivă a problemelor, alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;
- profesionistul nu face discriminări în funcție de rasă, naționalitate, origine etnică, limba, religie, categorie socială, opinie, sex ori orientare sexuală, vârsta, apartenență politică, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată;
- profesionistul nu intră în relații de consiliere cu prieteni, colegi, cunoscuți sau rude; profesionistul evita transpunerea în starea emoțională a beneficiarului; profesionistul trebuie să își controleze propriile sentimente și să își reprime propriile afecțiuni, trebuie să asculte, să acorde atenție reală fiecărui beneficiar, să evite atitudinile superficiale și neglijente;
- profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu beneficiarul;
- profesionistul pune interesul beneficiarului mai presus de interesul său;
- profesionistul nu poate impune beneficiarului o decizie luată de el; profesionistul trebuie să țină seama de opțiunea beneficiarului.

(4) Reguli de comportament și conduits 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 conform Regulamentului de organizare și funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor;
- colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor, gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă; între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă; eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendentios; relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică, contribuție la teorie.
- în desfășurarea activității, între colegi trebuie să fie prezent spiritul competițional, care asigură progresul profesional și acordarea unor servicii sociale de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a beneficiarilor, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe merite profesionale, și nu pe evidențierea defectelor celorlalți.

(5) Reguli de comportament și conduit în relația angajat- reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile:

-relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul beneficiarului, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor, evitând situațiile conflictuale, după caz procedând la soluționarea pe cale amiabilă;

-în reprezentarea instituției în fața oricăror 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 cunoștință celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției și creșterea credibilității acesteia;

-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 instituției în scopuri personale sau electorale.

(6) Promovarea principiului "Nimic pentru noi, fără noi!", principiul de bază al Convenției ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități:

a) principiul "Nimic pentru noi, fără noi!", principiul de bază al Convenției ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități constituie baza oricărei decizii luate în ceea ce privește persoana cu dizabilități.

b) măsuri cu privire la atitudinea și conduită personalului în evaluarea beneficiarilor, conduită care trebuie să aibă în vedere respectarea drepturilor și demnității persoanei evaluate.

CAPITOLUL IV

REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR ȘI CONFLICTUL DE INTERESE ÎN EXERCITAREA FUNCȚIEI

Art.31. Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților:

(1) Incompatibilitatea este incidentul de integritate care constă în deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultan cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege.

(2) Personalul contractual are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(3) În aplicarea prevederilor alin. (1), aceștia trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

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

(5) La numirea într-o funcție, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, aceștia sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

(6) Reguli generale:

- Dacă, pentru existența unui conflict de interese personalul contractual trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public sau personal contractual nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.

6.1. În vederea evitării situațiilor de incompatibilitate au fost emise următoarele dispoziții/decizii:

- Dispoziția Directorului U.A.M.S. Sulița prin care a fost desemnată persoana responsabilă cu declarațiile de avere și de interese;
- Dispoziția Directorului U.A.M.S. Sulița prin care a fost desemnat un salariat responsabil cu completarea, actualizarea și modificarea formularelor de integritate aferente procedurilor de atribuire derulate.

6.2. La nivelul U.A.M.S. Sulița, prin act administrativ intern al conducătorului instituției (dispoziție/decizie etc.) se desemnează un responsabil cu prevenirea și monitorizarea situațiilor de incompatibilitate, având următoarele atribuții:

- Instituirea și menținerea registrului privind incompatibilitățile;
- Evidențierea în registrul special privind incompatibilitățile, a declarațiilor depuse de salariați cu privire la activitățile pe care intenționează să le desfășoare în afara activității de bază deținută în instituția respectivă;
- Acordarea de consultanță cu privire la atragerea unei posibile stări de incompatibilitate prin deținerea simultană a unei alte funcții sau prin exercitarea unei alte activități;
- Gestionarea și arhivarea declarațiilor de evitare a situațiilor de incompatibilitate;
- În cazul în care constată o posibilă stare de incompatibilitate, sesizează ANI pentru efectuarea evaluării;
- Realizarea unor întâlniri cu personalul entității în cadrul căreia își desfășoară activitatea, pentru discutarea aspectelor legislative referitoare la incompatibilități, prezentarea unor spețe relevante din activitatea ANI și a posibilității de a cere punct de vedere ANI pentru situații neclare, în vederea evitării unor potențiale incompatibilități.

La finalul fiecărei întâlniri persoană desemnată aplică un chestionar de evaluare privind gradul de cunoaștere de către salariați a regimului juridic al incompatibilităților.

6.3 Instituirea unui registru în care să se consemneze:

- declarațiile depuse de salariați cu privire la activitățile pe care intenționează să le desfășoare în afara activității de bază deținută în instituția respective;
- sesizările către Agenția Națională de Integritate formulate de instituție;
- sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilitati;
- cazurile în care Agenția Națională de Integritate a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- măsurile administrative luate de instituție cu privire la persoanele găsite incompatibile de către Agenția Națională de Integritate, pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin necontestarea raportului de evaluare;
- măsurile de identificare timpurie implementate la nivelul instituției cu privire la incompatibilități, (ex. audit intern, registrul funcțiilor sensibile, solicitări de puncte de vedere adresate ANI, etc.);
- măsurile administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile;
- avertismentele de integritate emise în cadrul instituției.

6.4 Situații de incompatibilitate în care se pot găsi salariații/personalul contractual din cadrul U.A.M.S. Sulița.

(1) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care angajații respectivi sunt soți sau rude de gradul I. (art. 95 din Legea nr. 161/2003);

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.

(3) Persoanele care se afla în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) sau (2) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.

(4) Nu poate fi desemnat membru în comisia de concurs, în comisia de soluționare a contestațiilor sau în cadrul comisiei de cercetare disciplinară prealabilă personalul contractual care a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii.

(5) Nu poate fi numit consilier de etică personal contractual care se afla în următoarele situații de incompatibilitate:

a) este soț, rudă sau afin până la gradul al IV -lea inclusiv cu conducătorul autorității sau instituției publice sau cu înlocuitorul de drept al acestuia;

b) are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele prevăzute la lit. a);

c) este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

În cazul în care situațiile de incompatibilitate prevăzute la alin. (1) intervin ulterior dobândirii în condiții legale a calității de consilier de etică statutul de consilier de etică încetează în condițiile prezentului cod.

5.5 La nivelul U.A.M.S. Sulița sunt luate măsuri în vederea evitării posibilelor situații de incompatibilitate:

a. Sesizarea incompatibilităților prin:

- sesizarea responsabilului cu prevenirea și monitorizarea situațiilor privind incompatibilitățile, care va sesiza ANI și va aduce problema la cunoștința conducerii U.A.M.S. Sulița
- sesizarea în scris în mod direct a ANI.

b. Evaluarea incompatibilităților:

Dacă, în urma evaluării declarației de interese, precum și a altor date și informații, inspectorul de integritate identifica elemente în sensul existenței unui conflict de interese sau a unei incompatibilități, informează despre această persoană în cauză și are obligația de a o invita pentru a prezenta un punct de vedere.

Dacă în urma evaluării declarației de interese, precum și a altor date și informații, inspectorul de integritate constată inexistența unei stări de incompatibilitate sau a unui conflict de interese, întocmește un raport în acest sens, pe care îl transmite persoanei care a făcut obiectul evaluării.

c. Măsurile administrative luate de instituție cu privire la persoanele găsite incompatibile de către Agenția Națională de Integritate, pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin necontestarea raportului de evaluare.

Art.32. Conflictul de interese:

(1) Conflict de interese este situația sau împrejurarea în care interesul personal (direct ori indirect), contravine interesului public general, astfel încât afectează sau ar putea afecta independentă și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției,

(2) Conflict de interese de natură administrativă

-Personalul contractual - potrivit art. 550 din OUG 57/2019 privind Codul administrativ modificat și completat ulterior, personalul contractual depune declarații de avere și interese numai în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

-Personalul contractual trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestuia.

(3) Conflictul de interese în materia penală:

Infracțiunea de conflict de interese este prevăzută de art. 301 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal: ", (1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazurile în care actul său decizia se referă la următoarele situații:

- a) emiterea, aprobarea sau adoptare actelor normative;
- b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limite lor prevăzute de aceasta".

(4) Conflictul de interese în materia achizițiilor publice:

4.1. Relațiile sociale cu privire la corectitudinea celor cu funcție de decizie în procesul de achiziții publice în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu presupun și abținerea acestora de la luarea deciziilor de natură să le confere acestor, ori unei terțe persoane cu care aceștia au interes comun, direct sau indirect, un anumit avantaj, fiind exclusă favorizarea rudelor sau persoanelor cu care aceștia au interese comune.

4.2. În ceea ce privește evitarea conflictelor de interese în achizițiile publice este necesar ca persoanele cu funcții de decizie, să manifeste un comportament etic și corect, pentru evitarea unui potențial conflict de interese.

4.3. Legislația în domeniul achizițiilor publice prevede măsuri de prevenire a potențialelor conflicte de interese în domeniu. Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice instituie completarea de către președinții/membrii comisiilor de evaluare a achizițiilor publice a declarației de confidențialitate, imparțialitate și disponibilitate. Operatorul economic trebuie să completeze în procedura de achiziții publice declarația privind neîncadrarea în situațiile prevăzute la art. 60 Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice.

4.4. Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, se constituie, în temeiul prezentei legi, în cadrul Agenției Naționale de Integritate, denumită în continuare A.N.J, Sistemul informatic integrat pentru prevenirea și identificarea potențialelor conflicte de interese, denumit în continuare Sistemul preventive, respective autoritățile contractantelor entitățile au obligația de a asigura completarea și actualizarea formularului de integritate, de la publicarea în SEAP a documentației de atribuire, pe tot parcursul derulării procedurii și până la publicarea anunțului de atribuire a contractelor de achiziție publică.

4.5. Pentru îmbunătățirea și extinderea sistemelor prin H.G. nr. 901/2015 se aprobă Strategia națională în domeniul achizițiilor publice, unde au fost introduse prevederi pentru evitarea conflictelor de interese.

4.6. Un set de măsuri specifice pentru entitățile publice va consta în întărirea rolului controlului financiar preventiv. Măsurile avute în vedere sunt următoarele:

- introducerea unor verificări specifice înainte de lansarea oricărei proceduri de achiziții;
- elaborarea de liste de verificare și de ghiduri detaliate care să permită controlorului financiar să verifice regularitatea procesului;
- întărirea regulilor de integritate aplicabile controlorilor financiari preventivi, care să asigure că nu sunt afectați de conflicte de interese;
- întărirea independenței controlorilor financiari preventivi în exercitarea atribuțiilor lor, prin generalizarea cerinței de acord preliminar al MFP în cazuri de suspendare, înlocuire sau destituire a controlorului financiar;
- asigurarea primirii de către controlorul financiar preventive a unei instruiți adecvate în domeniul achizițiilor publice.

(5) Prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora:

5.1 Autoritățile cu competențe în gestionarea fondurilor europene au obligația:

- a) pregătirii și evaluării profesionale continue a personalului propriu;
- b) luării tuturor măsurilor necesare prevenirii neregulilor și fraudelor, inclusiv prin activități ce constau în informarea corectă și la timp a beneficiarilor asupra riscului producerii de nereguli și fraude, în special, în ceea ce privește indiciile de fraudă;
- c) implementării corespunzătoare și la timp a recomandărilor formulate de organismele de control și audit intern și extern, naționale și europene, în aplicarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență;
- d) întreprinderii măsurilor necesare pentru a se asigura atât de rezonabilitatea valorilor cuprinse în bugetele orientative din contractele/acordurile/ordinele/deciziile de finanțare, de realitatea și regularitatea ofertelor prezentate în cadrul procedurilor de achiziție utilizate, cât și de rezonabilitatea prețurilor cuprinse în contractele de achiziții de lucrări, bunuri și servicii.

5.2 Conform OUG nr. 66/2011, **Regulile în materia conflictului de interese constau în:**

„ Art. 10 (1) *Persoanele fizice sau juridice care participând direct în procesul de verificare/evaluare a cererilor de finanțare nu pot fi solicitanți și/sau nu pot acorda servicii de consultanță unui solicitant.*

(2) Încălcarea prevederilor alin. (1) se sancționează cu exclude rea solicitantului din procedura de selecție.

(3) În cazul în care autoritatea cu competențe în gestionarea fondurilor europene solicită completări ale documentației depuse în vederea verificării/evaluării, această activitate nu are caracter de consultanță.

Art. 11. (1) Nu au dreptul să fie implicați în procesul de verificare/evaluare/aprobare a cererilor de finanțare sau a programelor în cadrul unei proceduri de selecție următoarele persoane:

a) cele care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre solicitanți sau care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere ori de supervizare a unuia dintre solicitanți;

b) soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv cu persoane care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre solicitanți ori care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre solicitanți;

c) cele despre care se constată că pot avea un interes de natură să le afecteze imparțialitatea pe parcursul procesului de verificare /evaluare/aprobare a cererilor de finanțare.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și persoanelor implicate în procesul de verificare/aprobare/plata a cererilor de rambursare/plată prezentate de beneficiari.

(3) Încălcarea prevederilor alin. (1) se sancționează cu excluderea solicitantului din procedura de selecție.

(4) Autoritățile cu competențe în gestionarea fondurilor europene au obligația să solicite instanței anularea contractului/acordului/deciziei de finanțare încheiat/emise cu încălcarea prevederilor alin. (1).

(5) încălcarea prevederilor alin. (2) se sancționează cu deduceri/excluderi din cheltuielile solicitate la plată/rambursare, în funcție de prejudiciul posibil de provocat ori deja provocat fondurilor europene și/sau fondurilor publice naționale aferente acestora.

Art. 12

(1) Persoanele care participa direct la procedura de verificare/valuare/aprobare a cererilor de finanțare sau a programelor în cadrul unei proceduri de selecție, precum și cele implicate în procesul de verificare/aprobare/plata a cererilor de rambursare/platd prezentate de beneficiari sunt obligate să depună o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că nu se afla în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 10 și 11.

(2) în situația în care, în cursul procedurii de verificare/evaluare/aprobare, aceste persoane descoperă sau constata o legătură de natura celor menționate la art. 10 și 11 acestea sunt

obligate să o semnaleze și să înceteze de îndată să participe la procedura de verificare, evaluare sau aprobare".

Și prevederile "Art. 14 (1) Pe parcursul aplicării procedurii de achiziție, beneficiarii persoane fizice/juridice de drept privat au obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a evita situațiile de natură să determine apariția unui conflict de interese, și anume a situației în care există legături între structurile acționariatului beneficiarului și ofertanții acestuia, între membrii comisiei de evaluare și ofertanți sau în care ofertantul câștigător deține pachetul majoritar de acțiuni în două firme participante pentru același tip de achiziție.

(2) încălcarea prevederilor alin. (1) se sancționează cu deduceri/excluderi din cheltuielile solicitate la plata/rambursare, în funcție de prejudiciul posibil de provocat ori deja provocat fondurilor europene și/sau fondurilor publice naționale aferente acestora".

CAPITOLUL V

REGULILE DE COMPORTAMENT

ȘI CONDUITĂ ÎN ACORDAREA SERVICIILOR MEDICO SOCIALE

Art.33. Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii medico sociale impune respectarea unor norme de comportament și conduită în scopul:

- a)** de a ghida persoană implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- b)** de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sociale împotriva incompetenței și a neprofesioniștilor;
- c)** de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și relațiile acestora cu fizice sau juridice, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.
- d)** de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor medico sociale în vederea evaluării activității acestora.

Art.34. Reguli de comportament și conduită în relația beneficiar-profesionist:

1. În identificarea beneficiarului, evidențierea, diagnosticarea și evaluarea nevoii acestuia, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv, monitorizare:

- profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de beneficiar - cetățean, partener, organisme civile, alte instituții, autorități publice - să fie dispus să asculte și să orienteze la compartimentele de specialitate.
- profesionistul stabilește împreună cu beneficiarul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;

- să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- să inspire încredere beneficiarului;
- să știe să-i ausculte și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- să reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și beneficiar (distanță datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex, 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 beneficiarul le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape;

2. În furnizarea serviciilor de informare

Informare 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 capacității de înțelegere a beneficiarului căruia i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor acestuia, informarea să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea beneficiarului.

3. În furnizarea serviciilor publice

Furnizarea se realizează în baza unui contract între serviciul public și client cu precizarea drepturilor și obligațiilor părților precum și a sancțiunilor în cazul nerespectării clauzelor contractuale;

- profesionistul face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor obiectului alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;
- profesionistul nu face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limba, convingere politică;
- profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu clientul;
- profesionistul pune interesul beneficiarului mai presus de interesul său;
- profesionistul nu poate impune o decizie luată de el beneficiarului său, profesionistul trebuie să țină seama de opțiunea acestuia;

Art.35. Reguli de comportament și conduită în relația coleg - coleg.

1. Intre colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

2. Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă,

3. Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct netendențios.

4. Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.

5. Între 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,

6. În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critică în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiență acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

7. 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 membru al comunității;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea centrelor/serviciilor/compartimentelor sau birourilor funcționale;

c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;

d) formularea în fața beneficiarilor 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 beneficiarilor să nu depună o cerere, petiție, plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;

f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

Art 36. În relația angajat - reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

1. 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.

2. În reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.
3. 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 cunoștință celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției și creșterea credibilității acesteia.
4. Angajatul colaborează cu alte instituții în interesul beneficiarului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale,
5. Angajatul nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

CAPITOLUL VI

MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII

NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONAL

Art. 37 (1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de conduită, conducătorul instituției publice va desemna un angajat, pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită,

(2) Dobândirea calității de consilier de etică vizează deținerea unui statut temporar, atribuit cu respectarea unor condiții exprese, unui salariat din cadrul U.A.M.S. Sulița.

(3) Consilierea etică are caracter strict confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa, atunci când din conduită angajatului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului său, Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

(4) În aplicarea dispozițiilor prezentului cod, orice activitate care implica prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislative privind prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

(5) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere privind respectarea principiilor și normelor de conduită,

Art.38. (1) Consilierul de etică desemnat prin act administrativ exercită un rol activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită. În acest sens, consilierului etic are următoarele atribuții:

a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către

angajații din cadrul instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;

b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a colegilor de serviciu sau la inițiativa să atunci când salariații instituției nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduită adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea salariaților din cadrul instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principii lor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

d) organizează sesiuni de informare a salariaților instituției publice cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu instituția publică respectivă;

e) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;

f) poate adresa în mod direct întrebări sau aplică chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respective.

CAPITOLUL VII

PROTECȚIA PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art. 39 (1) În fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, avertizorii beneficiază de protecție după cum urmează:

a. avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună -credință, în condițiile art. 4 lit. h. din Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorului în interes public, care sernnaleaza încălcări ale legii, până la proba contrară,

b. la cererea avertizorului cercetat disciplinar, ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare din cadrul autorităților publice, instituțiilor publice sau al altor unități prevăzute la art. 2 au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

(2) În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau

indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

CAPITOLUL VIII

SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

REGULI PRIVIND RĂSPUNDEREA

Art.40. Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică atrage răspunderea persoanei vinovate. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Codului conduită etică al personalului contractual, cu Regulamentul intern și respectiv cu Regulamentul Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă ale instituției.

Art.41. (1) Reclamațiile și sesizările referitoare la acordarea serviciilor sociale se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilită la nivelul instituției în conformitate cu normele legale în vigoare.

Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, conform art. 4 lit. h), poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale, potrivit art. 5;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoană care a încălcat prevederile legale, potrivit art. 5, sau în care se semnalează practică ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității prevăzute la art. 2, din care face parte persoană care a încălcat legea, conform art. 5;
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

(2) Reclamațiile și sesizările se pot face și verbal în cadrul programului de audiențe al conducerii U.A.M.S. Sulița

Art.42. Înregistrarea sesizării se realizează prin:

- a. înscrierea în registrul de audiențe;
- b. înscrierea în registrul sesizărilor;
- c. înregistrarea în registrul de intrare-ieșire al instituției.

Art.43. Persoana care a făcut sesizarea, beneficiază de protecție după cum urmează:

- a. acesta beneficiază de prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
- b. la cererea avertizorului cercetat adisciplinar, comisiile de disciplină sau alte organisme similare din cadrul instituției publice au obligația de a invita un reprezentant al sindicatului din care face parte, sau o altă persoană care să îi apere interesele în condițiile Codului Muncii;
- c. În situația în care cel reclamat are o funcție de conducere, comisia de cercetare disciplinară va asigura protecția avertizorului ascunzându-i identitatea.

Art.44. (1) În litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună-credință.

(2) Instanța verifică proporționalitatea sancțiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practică sancționării sau cu alte cazuri similare din cadrul U.A.M.S. Sulița, pentru a înlătura posibilitatea sancționării ulterioare și indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin lege.

Art.45. Încalcarca cu vinovăție de către orice salariat al U.A.M.S. Sulița a normelor interne de conduită civică și profesională prevăzute de lege, constituie abatere disciplinară în condițiile legii și atrage răspunderea disciplinara a acestora. Sancțiunile disciplinare sunt cele enumerate și prevăzute în Legea nr. 53/2003 - codul muncii*** republicată.

Art.46. Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a. întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b. neglijență repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c. absența nemotivată de la serviciu;
- d. nerespectarea programului de lucru;
- e. intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f. nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter
- g. manifestări care aduc atingere prestigiului instituției publice în care salariatul își desfășoară activitatea;
- h. desfășurarea în timpul programului a unor activități cu caracter politic;
- i. refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j. refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k. încălcarea prevederilor privind interdicții stabilite prin lege pentru personalul contractual altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;

1. încălcarea prevederilor privind incompatibilități dacă salariatul nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m. încălcarea prevederilor privind conflictele de interese.

CAPITOLUL IX

DISPOZITII FINALE

Art.47. Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic dată fiind complexitatea experienței în domeniul asistenței medico sociale.

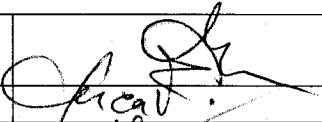
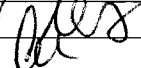
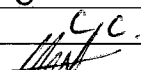
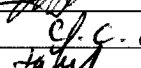
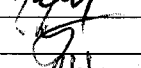
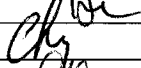
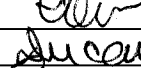
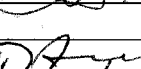
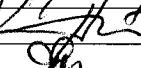
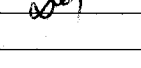
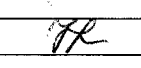
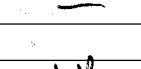
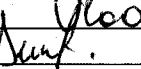
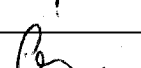
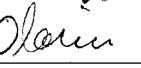
Pentru informarea tuturor salariaților și nu numai, Serviciul relații publice petiții și sesizări are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa codul de conduită la sediul instituției publice, într-un loc vizibil sau prin alte mijloace de informare mass-media.

Art.48. Prezentul cod de etică intră în vigoare la data aducerii la cunoștință a acestuia către salariații instituției.

Director,
Șocarici Lăcrămioara

Întocmit,
Referent de specialitate,
Rîpă Antoneta

Nr. crt.	NUME ȘI PRENUME	FUNCȚIA	SEMNĂTURA de luare la cunoștință a prezentului Cod de etică
1	Șocarici Lăcrămioara	Director	
2	Andone Constantin	Medic	
3	Talpalaru Florentina Cătălina	Economist	
4	Aniculăesei Mihaela Anca	Referent de Specialitate	
5	Ostafi Ciprian Constantin	Asistent social	
6	Rîpă Antoneta	Referent de Specialitate	
7	Rohozneanu Milușa	Magaziner	
8	Lazăr Mihaela	Asistent medical	
9	Lazăr Iulia	Asistent medical	
10	Colac Elena Mihaela	Asistent medical	
11	Diaconița Adina Mihaela	Asistent medical	
12	Caulea Daniela	Asistent medical	
13	Baciu Adriana	Asistent medical	

14	Maxim Cristina Paraschiva	Asistent medical	
15	Luca Valerica	Asistent medical	
16	Moisa Geanina Mihaela	Asistent medical	
17	Ciobanu Daniela	Asistent medical	
18	Puruşniuc Eugenia	Asistent medical	
19	Ungureanu Laura	Asistent medical	
20	Bîrzu Alina	Asistent medical	
21	Chirilă Mihai	Muncitor	
22	Muraru Mihai	Muncitor	
23	Hălceanu Ioan	Muncitor	
24	Chirilă Violeta	Spălătoreasă	
25	Corneanu Mioara	Infirmieră	
26	Ducan Rodica	Infirmieră	
27	Lăbuşcă Gabriela	Infirmieră	
28	Vieriu Doina Gheorghina	Infirmieră	
29	Hălceanu Mariana	Infirmieră	
30	Marineac Ioana	Infirmieră	
31	Asmarandei Elena	Infirmieră	
32	Dobrovolschi Liliana	Infirmieră	
33	Robu Mioara	Infirmieră	
34	Mitrofan Bianca	Infirmieră	
35	Herţanu Paula	Infirmieră	
36	Anghel Luminiţa	Infirmieră	
37	Puşcaşu Georgeta Aurica	Infirmieră	
38	Vlad Gabriela	Infirmieră	
39	Durnoaie Daniela	Infirmieră	
40	Todireanu Maria	Infirmieră	
41	Grosu Rozalia	Bucătăreasă	
42	Trofin Adina-Andreea	Îngrijitoare	
43	Olariu Petronela Anamaria	Ingrijitoare	