



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA
Instituție Medico - Sanitară Publică Spitalul Raional Ungheni

MD-3603, mun. Ungheni, str. Națională, 37, Tel. +373 236 2 51 49; Fax. +373 236 2 21 94
www.sr-ungheni@ms.md; e-mail: srungheni@ms.md / imspsrungheni@gmail.com

APROBAT
Vicedirector IMSP SR Ungheni
Elvira STATI

CODUL DE ETICĂ INSTITUȚIONAL
ȘI NORME DE DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ
AL SPITALULUI RAIONAL UNGHENI

TEMEI LEGAL

Pentru elaborarea prezentului *Cod de etică instituțional și norme de conduită profesională* au fost folosite următoarele acte normative:

1. *Declarația Universală a Drepturilor Omului* (ONU, 10.12.1948).
2. *Convenția pentru protecția drepturilor omului și a demnității ființei umane în ceea ce privește aplicațiile biologiei și ale medicinei* semnată la Oviedo la 04.04.1997, ratificată de către Republica Moldova și în vigoare din 01.03.2003.
3. Constituția Republicii Moldova.
4. Legea ocrotirii sănătății nr.411-XIII din 28.03.1995.
5. HG nr 874 din 23.12.24 cu privire la Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală
6. Legea cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului nr. 263 din 27.10.2005
7. Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic nr. 264 din 27.10.2005
8. Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012
9. Legea privind sănătatea și bunăstarea mintală nr. 114 din 16.05.2024
10. Legea privind accesul la informație nr.982-XV din 11.05.2000
11. Legea cu privire la protecția datelor cu caracter personal nr.133 din 08.07.2011, art.3.
12. Legea privind accesul la informații nr. 982 din 11.05.2000
13. Legea integrității nr. 82 din 25.05.2017
14. Legea cu privire la prevenirea și combaterea corupției nr. 90 din 25-04-2008
15. Codul Muncii al RM nr. 154 din 28.03.2003
16. Codul deontologic al lucrătorului medical și al farmacistului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.192 din 24.03.2017.

CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE

Codul de etică instituțional și norme de deontologie profesională al IMSP SR Ungheni”, numit în continuare „*Cod*” reglementează principiile fundamentale și normele generale de etică și deontologie profesională ale personalului din cadrul instituției în exercitarea sarcinilor și atribuțiilor funcționale ale acestora. Codul oferă linii directoare generale pentru a asigura un climat etic favorabil pentru respectarea drepturilor și libertăților omului în instituție.

Acest Cod se aplică întregului personal angajat în cadrul IMSP SR Ungheni, pentru toți salariații indiferent de profesie și calificare, care sunt obligați să cunoască și să aplice pe deplin prevederile acestui Cod în relația cu pacienții, partenerii și colegii.

CAPITOLUL 2. POLITICA DE ETICĂ A INSTITUȚIEI

IMSP SR Ungheni are scopul primordial de a menține imaginea de încredere atât pentru pacienții săi, cât și pentru angajați, furnizori, parteneri etc. Pentru aceasta instituția tinde să integreze responsabilitățile sale etice în activitatea zilnică în relațiile cu angajații pe diferite dimensiuni. Astfel, crearea unui climat favorabil și a culturii etice la nivel instituțional este o prioritate care va ghida permanent procesul de luare a deciziilor, dezvoltarea relațiilor și organizarea procesului de comunicare .

A. MISIUNEA IMSP SR UNGHENI:

Asigurarea asistenței medicale de înaltă calitate, prin dezvoltarea permanentă a capacităților instituției și fortificarea tuturor resurselor disponibile pentru a crește satisfacția beneficiarilor și a comunității.

Prin urmare, vizăm dezvoltarea în etape a unui spital subregional performant din punct de vedere

clinic, competitiv, caracterizat prin accesibilitate și focusat spre a fi cât mai aproape de nevoile fiecărui pacient și așteptările populației.

Calitatea înaltă a serviciilor este un deziderat pentru instituția noastră, o valoare împărtășită și un obiectiv permanent în organizarea și prestare tuturor serviciilor acordate în cadrul spitalului nostru.

B. VIZIUNEA IMSP SR UNGHENI:

Consolidarea imaginii spitalului ca fiind unul de încredere, sigur și confortabil ajustând condițiile la standardele internaționale și astfel, devenind un spital competitiv la nivel subregional.

C. VALORILE IMSP SR UNGHENI EXPRIMAT PRIN PERFORMANȚĂ CONTINUĂ:

Profesionalism în toate serviciile prestate

Echitate și nediscriminare în oferirea asistenței medicale

Responsabilitate față de pacienți și comunitate

Flexibilitatea serviciilor conform necesităților populației

Onestitate și corectitudine

Respectul ca temelie a relațiilor stabilite în instituție

Meritocrație în promovarea specialiștilor

Accesibilitate, servicii medicale pentru toți, fără bariere

Neutralitate prin imparțialitate și obiectivism în actul medical și decizii

Transparența decizională

Altruism prin punerea binelui pacientului pe primul loc.

D. Promovarea culturii etice la nivelul IMSP SR Ungheni

Promovarea culturii etice în cadrul instituției are scopul să creeze un climat de încredere, respect și responsabilitate profesională atât între angajați, cât și față de pacienți.

Ea este dezvoltată prin măsuri organizaționale, manageriale și individuale.

1. Leadership și exemplu personal.

- Directorul / vicedirectorul, șefii de subdiviziuni trebuie să fie primii care respectă normele etice și să devină modele de conduită.
- Să aibă o comunicare deschisă și transparență cu personalul și pacienții.
- Să iei decizia obiective, echitabile în interesul pacienților și nu a intereselor personale.

2. Reglementări și coduri etice.

- Actualizarea periodică în cadrul instruirilor a prevederilor codului de etică și deontologie pentru medici, asistente medicale, personal auxiliar.
- Integrarea normelor etice și deontologice în fișele de post.
- Asigurarea funcționalității și activității comisiei de bioetică, care să soluționeze situații sensibile (conflicte, reclamații, delirul etc.).

3. Educație și formare continuă.

- Organizarea seminarelor, instruirilor pe teme de etică medicală: comunicarea cu pacientul, confidențialitate, consimțământ informat.
- Promovarea culturii de învățări din greșeli (fără a stigmatiza personalul) prin studii de caz.

4. Comunicarea și relația cu pacientul.

- Respectarea valorilor: Confidențialitate, transparența, respect, demnitate umană.
- Respectarea POS de informare și consimțământ infinal.
- Crearea unui sistem accesibil de feedback prin amplasarea cutiilor de sugestii.

5. Mediu organizațional etic.

- Promovarea colaborării interdisciplinare și a respectului reciproc între secții.
- Promovarea continuă a politicii „zero toleranță pentru corupție și favoritisme”.
- Promovarea raportării situațiilor neetice, prin protecția avertizărilor interni.

6. Vestimentația și aspectul personal.

- Ținută curată și adecvată transmite grijă, seriozitate și respect față de pacient.
- Siguranță și igienă, respectă normele de antisepsie și protecție.
- Profesionalism, uniforma medicală creează încredere și autoritate.
- Identitate instituțională, uniformă și ecusonul identifică personalul și sporește transparența în relația cu pacientul.
- Nu sunt permise unghiile lungi, vopsite, false cu scopul reducerii transmiterii infecțiilor
- Părul curat, îngrijit, strâns care transmite o imagine de profesionalism și acuratețe.

7. Recunoaștere și motivare.

- Evidențierea publică a angajaților care manifestă comportamente etice exemplare.
- Corelarea evaluării performanței și avansări în funcție, în raport cu respectarea normelor etice.

Rezultatele așteptate:

- Creșterea încrederii pacienților în serviciile noastre medicale.
- Îmbunătățirea climatului organizațional și reducerea conflictelor interne.
- Creșterea imaginii instituției ca instituție transparentă și sigură.

CAPITOLUL 3 .

NORME GENERALE DE CONDUITĂ

1. În exercitarea funcției, personalul are obligația să manifeste comportament profesionist, respectând legislația în vigoare, îndeplinind atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

2. Angajații trebuie să acționeze pentru a sigura un serviciu de calitate în beneficiul cetățenilor, considerând interesele pacientului asupra oricăror altor interese.

3. Angajații sunt obligați să își asume deplina responsabilitate pentru deciziile luate în exercitarea atribuțiilor de funcție și să se asigure că acestea nu sunt în detrimentul pacientului și nu aduc prejudicii instituției în care activează.

4. Angajații au îndatorirea de a asigura egalitatea în relația cu cetățenii aplicând fără discriminare, același regim juridic în situații identice sau similare, fiind obligați să aibă o atitudine imparțială, obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de orice altă natură.

5. În timpul programului de lucru, angajaților le este interzis să realizeze activități de susținere și promovare a partidelor politice; să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică; să afișeze în cadrul instituției inscripții cu conținut electoral sau denumirea partidelor politice.

6. Autoinstruirea, dezvoltarea cunoștințelor și competențelor trebuie să fie printre prioritățile profesionale ale personalului angajat al instituției.

NB. Normele generale de conduită la nivel de instituție vor fi evaluate anual printr-un chestionar pentru angajați și pacienți „Privind cultura etică în instituție,, (anexa 2 și 3) ord.nr 199 din 30.12.2024. Evaluarea chestionarelor se va efectua de către comitetul de bioetică care va prezenta raportul conducerii instituției.

MANAGEMENT ETIC

7. În cadrul instituției se încurajează inițiativa, inovarea, se premiază excelența și se încurajează valorile civice.

8. În instituție se respectă libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul angajat poate să-și exprime și sa-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept . In exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine cooperantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

9. În instituție este încurajată aplicarea obiectivă a criteriilor de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când se 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.

10. Personalul cu funcții manageriale are obligația de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a menține încrederea angajaților și a comunității.

11. Personalul cu funcții manageriale de toate nivelurile promovează și demonstrează prin propriul exemplu comportamente corecte, bazate pe valori morale și respect.

12. Angajații sunt obligați să asigure climatul de integritate profesională, în special, prevenirea actelor de corupție, denunțarea și tratarea influențelor necorespunzătoare și a conflictelor de interese

13. Personalul cu funcții manageriale trebuie să încurajeze și să susțină procesul de formare continuă și perfecționare a angajaților din subordine.

14. Angajații pot refuza exercitarea atribuțiilor de funcție dacă condițiile existente ar putea compromite calitatea îngrijirilor medicale și a serviciilor prestate, cu excepția urgențelor medico- chirurgicale vitale.

15. Angajații au obligația morală să aducă la cunoștința organelor competente orice situație care ar

RELATIA CU COLEGII

16. Personalul angajat trebuie să acționeze constructiv, să discute sincer și corect orice subiect sau problemă, manifestând corectitudine, amabilitate și respect în relațiile cu colegii, precum și toleranță față de viziunile și opiniile altor persoane.

17. Personalul angajat are obligația de a nu aduce prejudicii 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, transmitere sau plasare pe rețele on-line a unor poze care ar compromite onoarea colegului.

18. Este interzisă blamarea și defăimarea colegilor, exprimarea opiniilor critice în prezența pacienților sau a altor persoane, precum și orice expresie sau act capabil să compromită imaginea, încrederea în personalul medical și autoritatea acestuia.

19. În cazul în care angajatul consideră că propriile abilități și cunoștințe sunt insuficiente pentru prestarea anumitor servicii, acesta va recunoaște onest acest fapt și va cere ajutor, pentru a nu prejudicia pacientul sau instituția.

20. În cazul în care pacientul solicită desinestătător consultația unui alt medic din cadrul instituției, acesta nu va consulta pacientul din proprie inițiativă, fără discuția prealabilă cu medicul curant, cu excepția cazurilor de urgență. Discuția cazului se va realiza în absența pacientului sau a altor persoane străine, chiar dacă este vorba de lucrători medicali ce se află în subordine, iar în situația când opiniile medicilor vor fi diferite, acest fapt se discută cu tact și respect reciproc. La necesitate, se va solicita consultarea consiliului medical pentru deciziile finale cu referire la pacientului respectiv. După ce specialiștii vor ajunge la un consens, medicul curant va comunica bolnavului rezultatul consultării.

21. Angajații au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției .

RAPORTAREA ERORILOR MEDICALE

1. În cazul în care angajatul instituției a comis o eroare medicală, acesta este obligat să o raporteze în mod onest și sincer superiorului său, pentru a putea găsi soluții optime de prevenire sau minimalizare a prejudiciilor posibile. Beneficiul și siguranța pacientului are prioritate.

2. Fiecare angajat este obligat, din punct de vedere moral, să reacționeze și să raporteze specialiștilor ierarhic superiori despre depistarea unor greșeli (erori) în lucrul colegilor săi, în cazul în care acestea pot afecta viața, sănătatea și binele pacientului, precum și cazurile care ar afecta imaginea și autoritatea profesională, ar avea impact negativ asupra prestigiului profesiei medicale, ar afecta imaginea instituției.

3. Angajații trebuie să ia în considerare și să evalueze cele mai mici riscuri prin atitudine prudentă, acuratețe și vigilență.

4. Personalul cu funcții manageriale sunt obligați să asigure mecanisme constructive și eficiente pentru raportarea și discutarea erorilor medicale, pentru elaborarea ulterioară a măsurilor corective și de prevenție, îmbunătățirea continuă a actului medical din instituție. Pe cat este posibil, vor fi aplicate măsuri constructive și de suport a personalului și mai puțin măsuri de pedeapsă a erorii medicale. Orice eroare medicală trebuie să fie abordată prin prisma lecțiilor învățate și prevenirea apariției unor situații similare.

RELAȚIA CU BENEFICIARI

5. Relația cu beneficiarii de servicii medicale din cadrul IMSP SR UNGHENI trebuie să fie creată pe bază de încredere și respect reciproc, încercând stabilirea unei relații umane cu pacientul.
6. Lucrătorul medical din cadrul IMSP SR UNGHENI trebuie să respecte drepturile pacientului, în mod echitabil, fără discriminare.
7. Lucrătorul medical poate refuza efectuarea unui act medical doar din motive profesionale temeinice, care pot fi argumentate prin lipsa de cunoștințe suficiente și calificare specifică în domeniu sau în cazul unor posibilități tehnico-materiale limitate pentru a efectua asistența solicitată, cu excepția cazurilor de urgență vitală. De asemenea, lucrătorul medical poate refuza pacientul în asistența medicală atunci când devine imposibilă stabilirea unui contact terapeutic cu pacientul, cu implicare psihoemoțională negativă. Refuzul în astfel cazuri poate fi admis doar dacă pacientul poate fi asistat de către alt lucrător medical, cu calificare similară, pentru acordarea asistenței medicale necesare și dacă acesta nu este un caz de urgență medicală.
8. Este interzis că lucrătorul medical să întrețină relații sexuale cu pacienții săi sau să-i supună pe aceștia unor hărțuiri sau alte acte degradante pentru ființa umană.

CONFIDENȚIALITATE ȘI INTIMITATE

9. Angajații IMSP SR UNGHENI sunt obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor medicale obținute în realizarea atribuțiilor de funcție și a activității sale profesionale de acumulare, stocare, transmitere, primire ori distrugere a datelor medicale. Devine secret profesional tot ceea ce lucrătorii medicali, în timpul exercitării profesiei, au aflat direct sau indirect în legătură cu viața intimă a bolnavului, a familiei, a aparținătorilor, precum și rezultatele investigațiilor de diagnostic, prognosticul, tratamentul și alte diverse circumstanțe în legătură cu boala și viața pacientului.
10. Divulgarea informației medicale poate fi efectuată numai atunci când pacienții autorizează acest fapt și doar în limitele prevăzute în legislația în vigoare. Totuși, chiar dacă în aceste cazuri, se încalcă principiul confidențialității, dezvăluirea informației cu caracter privat trebuie făcută cu precauție, fără a aduce prejudicii morale pacientului, cu maxim respect pentru demnitatea acestuia sau a familiei lui.
11. Informația medicală va fi comunicată familiei sau aparținătorilor pacientului doar cu consimțământul acestuia.
12. ' In cazul în care nu este contrar intereselor pacientului, medicul curant va permite accesul mass media la pacient numai după acceptul acestuia
13. Sunt interzise filmările și fotografierea pacientului fără acordul informat semnat în scris al acestuia.
14. Toți pacienții IMSP SR UNGHENI beneficiază de protejarea intimității în orice moment și în toate situațiile, cu excepția cazurilor în care respectarea intimității ar pune în pericol viața pacienților.

INFORMAREA ȘI COMUNICAREA CU BENEFICIARI

15. Lucrătorul medical trebuie să ofere pacientului, la cererea acestuia, informații depline despre starea sănătății sale, etapele tratamentului, riscurile și pronosticul.

16. Informația medicală trebuie prezentată într-o manieră cât mai clară, pe înțelesul bolnavului și anturajul acestuia. Cu cât actul medical preconizat este mai complex și mai riscant, cu atât informarea pacientului cu privire la riscurile și alternativele posibile trebuie să fie mai amplă.

17. Prezentarea informației pacientului trebuie să fie făcută cu empatie și tentă de optimism, trebuie să inspire speranță și încredere în echipa medicală. Lucrătorul medical trebuie să respecte dreptul de decizie al pacientului, fără a-i impune convingerile personale și fără a exercita presiuni psihice asupra acestuia. Este important ca pacientul să primească informații suficiente pentru a putea lua de sine stătător o decizie asumată, cu respectarea dreptului la alegere și fiindu-i explicate toate alternativele și opțiunile tratamentului.

18. Comunicarea prognosticului grav va fi oferită pacientului cu prudență, compasiune și tact, ținându-se cont de starea psihică a acestuia. La necesitate, pacientului se va propune suport psiho-emoțional și referire la consiliere psihologică. Familia poate fi informată despre prognosticul negativ al pacientului doar dacă pacientul acceptă acest fapt.

19. Pentru orice intervenție medicală diagnostică sau terapeutică este necesar consimțământul informat al pacientului. Consimțământul pacientului poate fi colectat doar după informarea amplă asupra diagnosticului, prognosticului, alternativelor terapeutice, cu riscurile și beneficiile acestora.

20. În situația pacienților minori, incompetenți sau care nu își pot exprima voința, consimțământul va aparține reprezentanților legali. Dacă medicul curant apreciază că decizia reprezentantului legal nu este în interesul pacientului, decizia va fi luată în beneficiul pacientului. Medicul trebuie să manifeste loialitate deplină față de pacient și să protejeze interesele acestuia.

21. În situații de urgență, când este pusă în pericol viața pacientului, însă acesta nu își poate exprima voința, iar reprezentanții legali nu pot fi contactați, medicii vor face tot ceea ce este posibil pentru salvarea pacientului, fără consimțământul în scris al acestuia, urmând ca informarea pacientului să fie făcută ulterior.

22. Lucrătorul medical trebuie să accepte că pacientul, reieșind din dreptul lui de a alege, poate decide de a refuza actul medical, chiar dacă acesta este necesar pentru starea lui de sănătate. Refuzul pacientului poate fi acceptat doar după asigurarea că această decizie nu este condiționată de un moment de afect sau de suprasolicitare psihică a persoanei bolnave. Lucrătorul medical va oferi, în mod obligatoriu, tot suportul necesar pacientului pentru luarea deciziei în conformitate cu datoria profesională, obiectivul primordial fiind viața, sănătatea și beneficiul pacientului.

23. Pentru a se asigura că refuzul pacientului de la un act medical (spitalizare, intervenție, tratament etc.) a fost luat conștient, lucrătorul medical va insista pe semnarea unui formular de refuz în care vor fi descrise amănunțit toate riscurile și consecințele posibile ale deciziei de refuz de asistență medicală.

24. Refuzul pacientului de la o anumită asistență sau act medical nu trebuie să inducă la comportamente neadecvate din partea personalului medical. Lucrătorii medicali vor trata cu respect și înțelegere decizia pacientului, respectându-i dreptul lui fundamental la alegere și la autonomie.

25. Refuzul pentru asistență medicală acordat pentru pacient din partea reprezentantului legal, trebuie analizat cu maximă vigilență din partea lucrătorilor medicali, care sunt obligați să informeze administrația spitalului despre riscurile apărute pentru viața și sănătatea pacientului. Deciziile medicale se vor lua doar spre beneficiul pacientului.

ASISTENȚA PACIENȚILOR LA FINAL DE VIAȚĂ

26. Lucrătorul medical nu va supune pacientul la niciun act interzis de lege, chiar dacă există cererea expresă a pacientului respectiv sau a reprezentantului acestuia. Fiecare lucrător medical trebuie să facă tot posibilul pentru a reduce suferința bolnavului incurabil, cu respectarea demnității acestuia.

27. Lucrătorul medical nu va asista și nu va îndemna bolnavul la sinucidere sau autovătămări prin sfaturi, recomandări, împrumut de instrumente și alte mijloace, și va refuza orice explicație sau ajutor în acest sens. Este interzisă orice formă de eutanasiere, adică utilizarea unor substanțe sau mijloace în scopul de a provoca decesul unui pacient, indiferent de gravitatea și prognosticul bolii, chiar dacă a fost cerut insistent de persoana perfect conștientă.

28. Respectul față de ființa umană nu încetează nici după moartea acesteia. Lucrătorii medicali vor manifesta respect în relație cu corpul neînsuflețit al pacienților decedați. Secretul profesional persistă și după decesul pacientului.

DONARE DE ORGANE ȘI ȚESUTURI

29. Orice donator de organe, țesuturi, sânge sau transfuzie sanguină va fi informat în mod obligatoriu despre natura intervenției preconizate și consecințele posibile.

30. Medicul implicat în procedura de transplant nu are dreptul să participe la constatarea stării de moarte cerebrală a donatorului de organe sau țesuturi.

31. Discuția cu familia persoanei decedate potențial donator de organe se va efectua cu maximă vigilență, respect și empatie.

II. ORGANIZAREA PROCESULUI DIDACTIC

54. Implicarea pacienților internați în SR UNGHENI în procesul didactic al Cilegiului de Medicină Ungheni, se va efectua doar cu acordul explicit al pacienților. Este incorect a considera că acordul oferit pentru spitalizare presupune implicit acordul pentru participare în instruirea medicală a studenților.

55. În scopul protejării confidențialității informației medicale, studenții nu vor avea acces la fișele medicale ale pacienților. Personalul didactic (de la colegiu) are obligația de a pregăti pentru procesul de instruire fișe didactice, care nu conțin informații cu caracter privat.

56. Discuția informației medicale la patul pacientului este interzisă în prezența altor pacienți din salon sau a unor persoane terțe. Discuția cazului clinic se va efectua doar în sălile didactice după vizita pacientului tematic.

INTEGRITATEA ANGAJAȚILOR

57. Angajații IMSP SR UNGHENI” au obligația să nu fie implicați în careva acte de corupție sau mituire. Este interzisă solicitarea sau acceptarea, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altă persoană, a vreunui avantaj, beneficiu moral sau material. În cadrul instituției este inacceptabilă condiționarea pacienților pentru diagnosticare și tratament, prin solicitare de la acesta, de la tutore sau rude a unor sume bănești, cadouri, servicii sau alte avantaje.

58. Angajații nu trebuie să se folosească de funcție sau de alte circumstanțe pentru propriul profit sau beneficii personale. Personalul angajat al instituției nu va emite certificate sau alte documente medicale care ar aduce un avantaj material nejustificat sau ilicit. Este interzisă eliberarea unor certificate false.

59. Este interzisă referirea intenționată a pacientului la o instituție privată. Medicul nu poate, din punct de vedere etic și moral, să refuze asistența pacientului în cadrul instituției publice pentru a-l referi la o instituție privată în scopul primirii unor beneficii materiale (ex.: bonusuri sau remunerări).

60. Medicilor angajați ai SR Ungheni li se interzice prescrierea medicamentelor în favoarea unor companii farmaceutice, în scopul obținerii unor profituri personale, precum și prepararea, eliberarea, distribuirea și comercializarea produselor farmaceutice și parafarmaceutice.

61. Personalul instituției va evita situațiile de conflict de interese, care le-ar putea afecta independența și imparțialitatea în luarea deciziilor.

62. Situațiile de influențe necorespunzătoare exercitate asupra angajaților din subordine sunt considerate neetice și inacceptabile în cadrul IMSP SR Ungheni”.

LOIALITATEA FAȚĂ DE INSTITUȚIE ȘI RELAȚIA CU MASS- MEDIA

63. Personalul angajat are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act sau fapt care poate prejudicia imaginea SR Ungheni.

64. Angajaților SR Ungheni le este interzis:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea, în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

- să dezvăluie informații care nu au caracter public, informații la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției sau ale unor funcționari publici sau angajați, precum și ale unor persoane fizice sau juridice.

65. Angajații instituției pot veni cu mesaj public oficial din partea SR Ungheni doar la împuternicirea primită

din partea administrației instituției. Orice informație oferită, fie pacientului, fie reprezentanților mass-media, trebuie să țină doar de competența lui profesională.

66. Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituției. Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției. În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată de ei, nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției.

67. Personalul angajat care reprezintă SR Ungheni " în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării, precum și a instituției medico-sanitare pe care o reprezintă. În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale. În deplasările în afara țării, personalul este obligat să aibă o conduită, corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

GESTIONAREA RESURSELOR INSTITUȚIEI

68. Angajații SR Ungheni sunt obligați să asigure protejarea bunurilor publice și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

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

71. Angajații care desfășoară activități în interes personal, activități didactice sau de consultanță nu pot să folosească timpul de lucru, nici logistica IMSP SR UNGHENI pentru realizarea acestora, fără aprobarea conducerii.

CONSILIEREA ETICĂ

72. Atunci când apar probleme de ordin etic în relația între angajați sau în relația angajaților cu pacienți, sau oricare dileme etice / bioetice în activitatea clinică, angajații pot solicita consultarea și implicarea comitetului de bioetică din cadrul IMSP SR Ungheni, creat prin ordinul directorului, care va contribui la soluționarea problemelor etice.

73. Comitetul de bioetică se va întruni la cererea pacientului sau a rudelor acestuia, a unui angajat sau grup colectiv, la cererea administrației spitalului, syndicate, sau altor persoane interesate.

74. Comitetul de bioetică a IMSP SR Ungheni este o structură cu funcție consultativă. În rezultatul analizei cazurilor prezentate către Comitetul de bioetică, acesta va emite conducerii instituției medicale un raport privind examinarea sesizării despre încălcare, care va cuprinde recomandări și modalități de soluționare a acestora.

75. Comitetul este obligat să monitorizeze și să promoveze implementarea normelor și valorilor stipulate în prezentul COD.



**Chestionar pentru pacienți
Privind cultura etică în instituție****I. Date generale.**

1. Secția/serviciul unde a fost tratat/consultat pacientul/
-

II. Respect și comunicare.

2. Ați fost tratat/ă cu respect și demnitate de către personal?

- ☐ Da, întotdeauna
- ☐ Uneori
- ☐ Rar
- ☐ Niciodată

3. Ați primit informații clare și complete despre starea Dumneavoastră de sănătate:
-
-

4. Personalul medical v-a ascultat și a ținut cont de opiniile Dumneavoastră
-
-

III. Confidențialitate și consimțământ informat.

5. Vi s-a solicitat acordul informat pentru procedurile medicale:

- ☐ Da
- ☐ Nu

6. Ați avut încredere că datele Dumneavoastră medicale au fost păstrate confidențial?

- ☐ Da
- ☐ Nu

IV. Integritate și corectitudine.

7. Ați simțit presiune de a oferi plăți neformale sau cadouri pentru servicii medicale.

- ☐ Da
- ☐ Nu
- ☐ Prefer să nu răspund

8. Ați simțit că sunteți tratat egal față de ceilalți pacienți.

- ☐ Da
- ☐ Nu

9. Cum apreciați atmosfera generală în instituție?

- ☐ Respect
- ☐ Dezamăgire
- ☐ Dezamăgire totală

10. Ce v-a plăcut, sau nu v-a plăcut la spital?

Ce ar trebuie de îmbunătățit?



Chestionar pentru angajați
Privind cultura etică în instituție

I. Date generale (fără identificarea personală)

1. Funcția _____
2. Vechimea de muncă în spital _____

II. Climat organizațional și respect

3. Considerați că sunteți tratat(ă) cu respect și corectitudine de către colegi!
 - ☐ Întotdeauna
 - ☐ Deseori
 - ☐ Rar
 - ☐ Niciodată
4. Relațiile dintre secții se bazează pe colaborare și sprijin reciproc.

5. Ați fost vreodată martor la discriminare?
 - ☐ Da
 - ☐ Nu

III. Comunicarea și transparență

6. Conducerea spitalului comunică deschis și transparent deciziile?
 - ☐ Da
 - ☐ Nu
7. Sunteți informat/ă despre schimbările majore din instituție?
 - ☐ Da
 - ☐ Nu

IV. Etică și integritate

8. Ați fost presat să participați la practici neetice (plăți, favoritisme)?

9. Dacă observați o situație neetică, o puteți raporta fără teamă?
 - ☐ Da
 - ☐ Nu

V. Satisfacție profesională

10. Sunteți mulțumit/ă de climatul etic din instituție?
 - ☐ Da
 - ☐ Nu
11. Ce măsuri considerați necesare pentru a îmbunătăți cultura etică!

