

REGULAMENT INTERN

CAPITOLUL I – DISPOZITII GENERALE

Art.1 – Prezentul Regulament Intern s-a întocmit de angajator cu consultarea sindicatelor, in temeiul prevederilor Codului Muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare .

Art.2 – (1) Prezentul Regulamentul Intern este obligatoriu pentru toti participantii la raporturile de munca ce se deruleaza in cadrul institutului. Astfel, prevederile lui se aplică :

- salariatilor proprii ;
- salariatilor detasati in unitatea respectiva ;
- salariatilor care se afla in delegatie in unitatea respectiva ;
- persoanelor care efectueaza stagii practice sau iau parte la forme de invatamant, perfectionare ori ridicarea nivelului profesional ;
- oricarei persoane fizice sau juridice ce desfasoara activitate in incinta unitatii ca urmare a diverselor contracte incheiate cu acestea ;
- vizitatorilor pacientilor internati ;

(2) Prezentul regulament va fi respectat și de către furnizorii de produse, prestatorii de servicii și de executare a lucrărilor, pe timpul cât aceștia se află în unitate .

Art.3 – Intregul personal al unitatii are obligatia sa cunoasca prezentul Regulament Intern , care se afiseaza de conducerea unitatii la sediul acesteia, la loc vizibil.

Art.4 – Orice modificare ce intervine in continutul Regulamentului Intern, se aduce la cunostiinta salariatilor potrivit procedurii de informare prevazute de Codul Muncii.

Art.5 – (1)Orice salariat poate sesiza conducerea unitatii cu privire la Regulamentul Intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau;

(2)Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in Regulamentul Intern, este de competenta instantelor judecatoresti , care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alineatului (1);

Art.6 – Conform art.258 din Codul Muncii, Regulamentul Intern de fata cuprinde urmatoarele categorii de dispozitii:

- a)- reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;
- b)- reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c)- drepturile si obligatiile angajatorului si al salariatilor și procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor;
- d)- reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;
- e)- abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- f)- reguli referitoare la procedura disciplinara;
- g)- modalitati de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice;

CAPITOLUL II – REGULI PRIVIND PROTECTIA IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL UNITATII

Art.7 – (1)Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor in perioada in care au un contract individual de munca.

(2)Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor;

(3)Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca;

(4)Obligatiile salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca, nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului;

(5)Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine in nici un caz obligatii financiare pentru salariati;

Art.8 – (1)Dispozitiile de mai sus se completeaza cu dispozitiile legii speciale , ale contractelor colective de munca aplicabile, precum si cu normele si normativele de protectie a muncii;

(2)Normele si normativele de protectie a muncii pot stabili:

a) masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea conditiilor de munca si a bolilor profesionale aplicabile tuturor angajatilor;

b) masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;

c) masurile de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal.

Art.9 (1) - Angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acestuia.

(2) - La indeplinirea si punerea in aplicare a masurilor de mai sus, se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire :

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor de sursa prin modalitati specifice stabilite de comun acord cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatul.

Art.10 -Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii.

Art.11 - Angajatorul raspunde pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale.

Art.12 - Angajatorul are obligatia de a constitui un comitet de securitate si sanatate in munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii, conform prevederilor Legii nr. 319 / 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare .

Art. 13 - Angajatorul indeplineste si celelalte obligatii prevazute la art.176 - 178 din Codul Muncii.

CAPITOLUL III - REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINARII SI INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII

Art. 14 - Codul Muncii instituie principii fundamentale pentru salariati, si anume:

a) libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit;

b) orice persoana este libera in alegerea locului de munca, a profesiei, a meseriei, etc.

c) munca fortata este interzisa;

d) in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

Art. 15 - Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa - culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta politica sau sindicala, este interzisa.

Art.16 - Salariatii care presteaza o munca, beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei lor, fara nicio discriminare.

Art.17 (1) - Salariatii si angajatorul se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

(2) - Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii credinte.

Art.18 (1) Constituie discriminare dispozitia de a discrimina o persoana pe baza criteriului de sex.

(2) Este interzis ca deciziile privind o persoana sa fie afectate de acceptarea sau respingerea de catre persoana in cauza a unui comportament ce tine de hartuire sau de hartuirea sexuala a acesteia.

(3) Nu sunt considerate discriminari:

a) masurile speciale prevazute de lege pentru protectia maternitatii, nasterii si alaptarii;

b) actiunile pozitive pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati;

c) o diferenta de tratament bazata pe o caracteristica de sex cand, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute in vedere sau a cadrului in care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala autentica si determinata atat timp cat obiectivul e legitim si cerinta proportionala.

Art.19 (1) Prin egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;

b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru munca de valoare egala;

d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;

e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;

f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;

g) beneficii, altele decat cele de natura salariala;

h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;

i) prestatii si servicii sociale, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) In conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii .

Art.20 (1) Angajatorul este obligat sa asigure egalitatea de sanse si de tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale unitatilor.

(2) Angajatorul este obligat să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă .

Art.21 (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din unitate ;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Art.22 (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(1¹) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(2) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(4) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(5) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (4) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(6) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art.23 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect :

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art.24 Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are obligația de a informa, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

Art.25 Angajatorul se obligă la promovarea și susținerea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie .

Art.26 Angajatorul asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

CAPITOLUL IV - DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI ALE SALARIATILOR

Art.27 - Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de munca si contractelor individuale de munca, incheiate in urma examenului sau

concursului pentru verificarea aptitudinilor profesionale și numai cu respectarea prevederilor legale în vigoare .

Art.28 - Salariatii au, in principal, urmatoarele drepturi:

a) dreptul de salarizare pentru munca depusa;
b) dreptul de repaus zilnic si saptamanal. Mentionam ca nu se acorda pauze de masa, conform art. 130, alin.3 din Codul muncii ;

c) dreptul la concediul de odihna anual, in raport cu vechimea in munca si care nu poate fi mai mic de 20 de zile; in afara concediului de odihna, conform O.U.G. nr. 115 / 2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar cu modificarile și completările ulterioare, salariatii mai beneficiaza de concediu suplimentar in functie de locul de munca, concediu suplimentar pentru fidelitate, în condițiile stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară precum si de concediu platit pentru evenimente familiale deosebite, si anume: căsătoria salariatului - 5 zile; nașterea - 5 zile; căsătoria unui copil - 3 zile; decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile; ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate. Concediul plătit prevăzut anterior se acordă la cererea scrisa a solicitantului către conducerea unității;

De asemenea, conform art. 42 alin (1) din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară pentru perioada 2005-2007 nr. 2678/2005, publicat in Monitorul Oficial, Partea V nr. 2 din 31/ 01/ 2006- salariatii **pot beneficia**, la cererea lor, si cu avizul sefului de compartiment, de concedii fara plată astfel :

- până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu – (se va face dovada cu adeverința eliberată de unitatea de învățământ, cu încadrarea în perioada solicitată) pentru:

- sustinerea examenului de bacalaureat;
- sustinerea examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, fara frecventa;

- sustinerea examenelor de an universitar cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior , curs fara frecventa;

- sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;

- prezentarea la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate;
- până la 12 luni pentru angajare în străinătate dacă face dovada cu un contract de muncă valabil pe întreaga perioada de 12 luni - tradus și legalizat ;

- pentru alte situații, fara limitare in timp, cu avizul organizațiilor sindicale astfel:

-tratament medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca-cu avizul obligatoriu al M.S.P.;

- pentru insotirea sotului/sotiei sau a unei rude apropiate- copil, frate, sora, parinti pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate-cuavizul obligatoriu al M.S.P.

De asemenea, Concediul Fara Plata aprobat nu va putea fi intrerupt pe toata perioada de derulare a acestuia;

- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces si formare profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

Salariatii angajati pe perioada de proba, pentru aceasta perioada se bucura de toate drepturile si obligatiile prevazute de dispozitiile legale, conform art. 31, alin. 5 din Codul Muncii.

Art.29 - Potrivit art. 10 din O.U.G. nr. 115 / 2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar cu modificarile și completările ulterioare :

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, de sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100%;

b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 15 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale se plătesc cu un spor de 200% din salariul de bază;

c) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții se acordă un spor de 25% la salariul de bază;

d) pentru activitatea desfășurată în 3 ture, se acordă un spor de 15% la salariul de bază;

Munca prestata conf. lit.a și b si platita in conditiile de mai sus, nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.

Art.30 - Salariatilor le revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norme de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce le revin conform fisei postului;
- b) obtigatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern, in Contractul colectiv de munca aplicabil, in contractul individual de munca, precum si in Regulamentul de Organizare și Funcționare ;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta confidențialitatea și secretul de serviciu ;
- g) obligația de a nu fuma în incinta spitalului ;
- h) obligația de a nu încălca demnitatea personală a altor angajați, pacienților sau altor persoane, pe timpul cât se află în unitate, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare ;
- i) obligația de a duce la îndeplinire dispozițiile șefului ierarhic superior ;
- j) obligația de a respecta drepturile pacienților ;
- k) obligația de a duce la îndeplinire sarcinile lor de serviciu ;
- l) obligația ca personalul medical care lucrează în unitate să aiba depusa la dosarul asigurare de răspundere civilă (malpraxis) în vigoare, conform legii.;
- m) obligația de a nu se prezenta la locul de muncă sub influența alcoolului si/sau a substantelor halucinogene;
- n) obligația de a nu consuma băuturi alcoolice la locul de muncă ;
- o) obligația de a nu întârzia nejustificat la programul de lucru ;
- p) obligația de a nu părăsi locul de muncă în timpul serviciului, decat cu aprobarea sefului ierarhic superior cu consemnarea in condica de raspandiri aflata la secretariatul institutiei;
- r) obligația de a nu absenta nejustificat (temeinic) de la locul de muncă ;
- s) obligația de a nu dormi in timpul programului de lucru;
- t) să facă dovada deținerii asigurării de răspundere civilă în domeniul medical pentru unitate, conform prevederilor legale în vigoare

Art.31 - Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a)sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b)sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii;

c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariati, sub rezerva legalitatii lor;

d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare;

Art.32 - Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a)sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si a relatiilor de munca;

b)sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă și din contractul individual de muncă;

d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii – conform legislatiei în vigoare . Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;

g)sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;

h)sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

i)sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor ;

j) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentului intern pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;

CAPITOLUL V – ATRIBUȚIILE UNITĂȚII ȘI ALE PERSONALULUI

A. Atribuțiile unității

Art. 33. Din punct de vedere al structurii organizatorice, unitatea este un spital de specialitate .

Art. 34. Spitalul este obligat, în principal, să asigure:

a) prevenirea și combaterea infecțiilor nosocomiale;

- b) furnizarea de servicii medicale catre pacienti, atat în regim ambulatoriu cât și în regim de spitalizare continuă sau de zi ;
- c) stabilirea corectă a diagnosticului și a conduitei terapeutice pentru pacienții care se prezintă la medic ;
- d) aprovizionarea și distribuirea medicamentelor;
- e) aprovizionarea cu substante si materiale de curatenie si dezinfectie, conform legislației în vigoare ;
- f) aprovizionarea în vederea asigurării unei alimentații corespunzătoare, atat din punct de vedere calitativ cat și cantitativ, respectand alocatia de hrană prevazută de legislația în vigoare;
- g) aplicarea legislației în vigoare cu privire la achizițiile publice în vederea încheierii contractelor de furnizare de produse, prestări de servicii sau lucrări ;
- h) asigurarea unui microclimat corespunzator astfel incit sa fie prevenita aparitia de infectii nosocomiale, în condițiile legii ;
- i) realizarea condițiilor necesare pentru aplicarea măsurilor de protecția muncii și paza contra incendiilor conform normelor în vigoare.
- j) aplicarea instrucțiunilor primite de la Autoritatea de Sănătate Publică, in perioada de carantina

Art. 35. (1) Spitalul este obligat să asigure, iar salariatii sa participe la ducerea la îndeplinire a standardelor in vederea evaluării, conform Ordinului M.S.P. nr. 1211/2006, pentru aprobarea regulamentelor de organizare si functionare a comisiei nationale , a subcomisiilor nationale si comisiilor de vealuare a furnizorilor de servicii medicale, de dispozitive medicale, de medicamente si materiale sanitare, a standardelor de evaluare, precum si a normelor metodologice pentru evaluarea furnizorilor de servicii medicale, de dispozitive medicale, de medicamente si materiale sanitare.

(2) Conform standardelor referitoare la organizare, angajatorul este obligat:

- a. să facă demersurile necesare în vederea obținerii autorizației sanitare de funcționare eliberată de Autoritatea de Sănătate Publică , în condițiile legii ;
- b. să înainteze către M.S.P. solicitarea de modificare a structurii organizatorice, atunci când consideră necesar ;
- c. să asigure avizarea Regulamentului Intern și Regulamentului de Organizare și Funcționare de către A.S.P. precum și luarea la cunoștință despre conținutul acestora de către întregul personal ;
- d. să numească membrii și să asigure funcționarea comisiilor proprii ale spitalului ;
- e. să numească membrii și să asigure funcționarea următoarelor consilii : Consiliul Etic, Consiliul Consultativ si Consiliul Medical ;

- f. stabilește și aduce la cunoștința personalului medical criteriile de internare pentru fiecare secție;
- g. asigură posibilitatea ca personalul medical care efectuează serviciul de gardă să poată oferi serviciile corespunzătoare tuturor secțiilor din structura spitalului ;
- h. încheie asigurarea de răspundere civilă în domeniul medical și de dispozitive pentru unitate .

(3) Standarde referitoare la structura de personal :

- a. asigură respectarea normativelor în vigoare cu privire la personalul angajat ;
- b. asigură întocmirea, pentru întreg personal a fișelor de post cu atribuțiile specifice, avizate de autoritatea de sănătate publică, cu semnătura fiecărui angajat, a șefului direct și a reprezentantului legal;
- c. asigură calificarea necesară îndeplinirii atribuțiilor din fișa de post ;
- d. asigură corelarea structurii specifice aprobată cu structura de personal ;
- e. asigură afișarea graficului de lucru semnat de coordonator, al personalului angajat pentru luna în curs ;
- f. răspunde solicitărilor primite, atât din partea angajaților cât și din partea terților, în termen de până la 30 de zile de la luarea la cunoștință.

B. Atribuțiile personalului

Art. 36. Personalul medical mediu și superior încadrat în unitate își poate desfășura activitatea numai dacă a depus la dosarul de angajare următoarele documente : Avizul de Liberă Practică / Certificatul de membru al Colegiului Medicilor din București și asigurarea de răspundere civilă în domeniul medical ;

Art. 37. Personalul medical mediu și superior, încadrat în unitate, are obligația să își desfășoare activitatea în mod responsabil, conform reglementărilor profesionale, codului de deontologie medicală și cerințelor postului.

Art. 38. Principalele îndatoriri ale personalului medico-sanitar sunt următoarele:

- a) asigură monitorizarea specifică a bolnavilor conform prescripției medicale;
- b) respectă normele de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;
- c) organizează și desfășoară programul de educație pentru sănătate, activități de consiliere, atât pentru pacienți, cât și pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate în formare;
- d) utilizează și păstrează în bune condiții, echipamentele și instrumentarul din dotare, supraveghează colectarea, depozitarea transportul și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință utilizat (și se asigură de depozitarea acestora în vederea distrugerii);
- e) respectă reglementările în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor nosocomiale;

- f) poartă echipamentul corespunzător funcției pe care o deține, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic personal;
- g) respectă comportamentul etic față de pacienți, aparținători și celelalte persoane cu care colaborează;
- h) respectă secretul profesional;
- i) respectă programul de lucru și regulamentul intern;
- j) în întreaga activitate desfășurată în cadrul spitalului, întregul personal medico-sanitar are obligația de a folosi un limbaj politicos atât față de pacienți cât și față de vizitatorii și de însoțitorii pacienților ;
- k) asigură supravegherea continuă a stării pacienților ;
- l) respectă prevederile ordinului M.S.F. nr. 219-2002 pentru aprobarea Normelor Tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activitățile medicale și a metodologiei de culegere a datelor pentru baza națională de date privind deșeurile rezultate din activitățile medicale, cu completările și modificările ulterioare, privitoare la: gestionarea deșeurilor rezultate din activitățile medicale și colectarea prin separare la locul producerii, pe categoriile stabilite, a deșeurilor rezultate din activitățile medicale;
- m) respectă prevederile Ordinului M.S.P. nr. 261/2007 pentru aprobarea Normelor tehnice privind curățarea, dezinfectia și sterilizarea în unitățile sanitare ;
- n) medicii care efectuează gărzi în unitate pot consulta și opera numai pe timpul gărzilor ;
- o) salariații vor executa ordinele de serviciu legal emise. ;executarea unui ordin de serviciu vadiț ilegal nu îl exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară ;
- p) execută orice alte sarcini de serviciu în vederea asigurării unei bune funcționări a activității spitalului

CAPITOLUL VI - PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR

Art.39 - Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalități de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

Art.40 - În cadrul spitalelor funcționează în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ între sindicate și patronat.

Art. 41 -Sindicatele participă la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă și la cererea membrilor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art.42 - Patronatele sunt partenerii sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă.

(1) - Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit intre partenerii sociali, in raporturile de munca.

(2) - Conflicturile de munca, ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau indeplinirea unor obligatii decurgand din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de munca.

(3) - Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

Art.43 - Conflicturile de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca cu ocazia negocierii contractelor colective de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social, economic ale salariatilor si sunt denumite conflicte de interese.

Art.44 - Conflicturile de munca se solutioneaza de instantele judecatoresti dupa sediul angajatorului, conform codului de procedura civila.

CAPITOLUL VII – REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII IN UNITATE

Art.45 - Orice persoana fizica, denumita salariat, poate presta munca pentru angajator (persoana juridica), in schimbul unui salariu, numai prin incheierea unui contract individual de munca.

Art.46 – (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă poate fi încasată, proporțional cu timpul lucrat, numai în situația încetării contractului individual de muncă .

Art.47 - Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă, in scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale.

Art.48 (1) - Contractul individual de munca cuprinde clauze generale si clauze speciale (specifice), cum ar fi:

- clauza cu privire la formarea profesionala;
- clauze de neconcurenta;
- clauze de mobilitate;
- clauze de confidentialitate;

(2) - Atat angajatorul, cat si salariatul sunt obligati a respecta regulile de disciplina stabilite prin fisa postului, pentru fiecare salariat.

CAPITOLUL VIII - ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE

Art.49 (1) - Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul individual de munca sau Contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si/sau dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

(2) – Constituie abateri disciplinare :

a) incalcarea respectarii principiului nediscriminarii si inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii atat fata de salariatii cat si fata de pacienti ;

b) hartuirea unei persoane prin amenintare sau constrangere, in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i-o confera functia indeplinita la locul de munca (conform Codului Penal);

c) neaplicarea masurilor de protectie impotriva infectiilor nosocomiale ;

d) utilizarea medicamentelor sau substantelor si materialelor de curatenie si dezinfectie precum si a precursorilor in alte scopuri decat cele indicate de medic si pastrarea acestora in locuri neadecvate si/sau la indemana oricui;

e) neasigurarea pacientilor cu o alimentatie corespunzatoare si nerespectarea prevederilor art.34 lit. f din prezentul regulament;

f) aplicarea eronata a prevederilor legislative in vigoare, in detrimentul unitatii, daca acestea i-au adus pagube;

g) neaplicarea masurilor legale de protectie a muncii si paza contra incendiilor;

h) nerespectarea prevederilor legii pacientilor (Legea nr. 46/2004);

i) nerespectarea indicatiilor de aplicare a carantinei;

j) permiterea accesului persoanelor civile in sectiile si spatiile in care accesul este interzis (conform Ordinului M.S.P. nr 914/2006)

k) nedepunerea, de catre personalul medical sanitar mediu si superior, sau reiiinoirea (inainte de expirare) la dosarul de angajare a urmatoarelor documente:

- avizul de libera practica

- asigurarea de raspundere civila in domeniul medical

- certificatul de membru al Colegiului Medicilor din Romania

l) desfasurarea activitatii in mod iresponsabil conform reglementarilor; profesionale, tinand cont de prevederile art. 36 din prezentul regulament.

m) incalcarea prevederilor art. 37 lit. a-m din prezentul regulament intern;

n) incalcarea prevederilor referitoare la obligatiile personalului spitalului pentru respectarea clauzelor contractuale cu casele de asigurari de sanatate cu care acesta a incheiat contracte;

- o) neanuntarea imbolnavirilor sau absentarii de la serviciu in termenele prevazute la art. 58 din prezentul regulament;
- p) nesemnarea zilnica si la timp a condicilor de prezenta precum si nerespectarea graficului de lucru;
- q) nerespectarea prevederilor art. 63 din prezentul regulament (acolo unde este cazul);
- r) incalcarea indatoririlor prevazute la art. 27 din prezentul regulament;
- s) neaplicarea art. 34 lit. g din prezentul regulament;
- ș) nerespectarea sarcinilor primite de la seful ierarhic superior precum si neindeplinirea indatoririlor de serviciu sau indeplinirea lor defectuoasa;
- t) violentele exercitate de catre un salariat atat asupra unui coleg cat si asupra altor persoane, in incinta unitatii;
- ț) neglijenta si/sau imprudenta in serviciu, neglijenta in pastrarea informatiilor si confidentialitatii in raporturile personal-pacient si personal-terti precum si afectarea deliberata a imaginii unitatii de catre oricare dintre salariatii;
- u) atitudinea jignitoare si/sau abuziva din partea oricarui salariat orientata catre un coleg sau catre alte persoane aflate in incinta unitatii;
- v) producerea unui prejudiciu in defavoarea unitatii precum si distrugerea bunurilor apartinand unitatii sau pacientilor;
- w) crearea de plusuri si/sau minusuri in gestiune prin mijloace frauduloase;
- x) nerespectarea normelor legale privind interzicerea declararii grevei de catre anumite categorii de personal (Legea nr. 168/1999 privind solutionarea conflictelor de munca cu modificarile si completarile ulterioare);
- y) parasirea postului si prezenta la serviciu in stare de ebrietate de catre angajati precum si consumul de alcool si/sau alte substante halucinogene in incinta unitatii;
- z) incalcarea oricarei prevederi din prezentul regulament intern precum si a legislatiei specifice aplicabile in domeniul sanitar si institutiilor publice, a Codului muncii, a Contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitara, a Codului penal cat si a Constitutiei Romaniei, etc.;

(3) Mai pot fi calificate drept abateri disciplinare, fapte ca:

- absenta nemotivata de la serviciu
- intarzierea repetata la programul de lucru
- parasirea nemotivata a locului de munca in interes personal
- falsificarea de acte privind diversele evidente
- scoaterea unor bunuri materiale din unitate fara forme legale
- executarea unor lucrari straine de interesele institutiei in timpul serviciului
- divulgarea catre persoane din afara unitatii a unor date privind activitatea acesteia, care nu sunt de interes public sau a unor date personale ale altor salariatii fara acordul acestora

- primirea de la cetateni, pacienti sau salariati a unor sume de bani sau a altor foloase pentru activitatile prestate in timpul orelor de serviciu
- nerespectarea interdictiei de a se fuma in incinta spitalului
- actele de violenta provocate de salariat sau la care acesta participa
- violenta fizica si/sau verbala
- depozitarea necorespunzatoare a deseurilor care nu sunt bio-degradabile cum ar fi: pungi de plastic, ambalaje, lemn, etc.
- blocarea cailor de acces in unitate, de evacuare si de interventie in caz de incendiu, s.a.

(4) Daca un salariat este pedepsit penal, acesta mai poate raspunde disciplinar numai daca sunt indeplinite urmatoarele conditii:

- a) nu i s-a aplicat o pedeapsa privativa de libertate;
- b) fapta savarsita are legatura cu munca;

(5) Constituie infractiuni prevazute in alte acte normative:

- a) infractiuni privitoare la sanatatea si securitatea in munca, prevazute in art. 35-38 din Legea nr. 319/2006;
- b) infractiuni de serviciu sau in legatura cu serviciul, prevazute de Codul Penal:
 - divulgarea secretului care pericliteaza siguranta statului ;
 - supunerea la munca fortata;
 - divulgarea secretului profesional ;
 - hartuirea sexuala;
 - gestiunea frauduloasa;
 - delapidarea;
 - abuzul in serviciu contra intereselor personale, respectiv publice precum si contra intereselor generale;
 - abuzul in serviciu prin ingradirea unor drepturi;
 - luarea de mita si/sau primirea de foloase necuvenite;
 - traficul de influenta;
 - falsul material in inscrisuri oficiale;
 - falsul intelectual si uzul de fals;
 - divulgarea secretului economic, etc.;
 - orice forma de furt;

Art.50 (1) - Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara, sunt :

- a) avertisment scris;

- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pe o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- e) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) - Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art.51 - Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport de gravitatea abaterii disciplinare, avandu-se in vedere:

- imprejurarile in care s-a savarsit fapta;
- gradul de vinovatie a salariatului;
- consecintele abaterii disciplinare;
- comportarea generala in serviciu a salariatului;
- eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art.52 - (1) Procedura aplicarii sanctiunilor disciplinare este prevazuta in art. 267 si urmatoarele din Codul Muncii. Aplicarea unei sanctiuni disciplinare fara o cercetare disciplinara prealabila este nula de drept.

(2) Angajatorul numeste o comisie de cercetare disciplinara, formata dintr-un numar impar de membri care va efectua cercetarea disciplinara prealabila conform prevederilor legale in vigoare

Art.53 - Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii ei.

CAPITOLUL IX – MODALITATI DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art.54 (1) - Codul Muncii (Legea nr.53/2003) reglementeaza la Cap.III art.269 si urmatoarele, raspunderea patrimoniala atat pentru salariat cat si pentru angajator.

(2) - La Cap.IV - art.276 din Codul Muncii - reglementeaza raspunderea contraventionala.

Art.55 (1) - La Capitolul V - din Codul Muncii, sunt inscrite prevederi referitoare la raspunderea penala a angajatorului, constand in:

- a) Neexecutarea de catre angajator a unei hotarari judecatoresti definitiva in termen de 15 zile de la data cererii de executare, constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda;

b) Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind neintegrarea in munca a unui salariat, constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda.

(2) - in ambele situatii mentionate mai sus, actiunea penala se pune in miscare la plangerea partii vatamate, iar impacarea partilor inlatura raspunderea penala.

CAPITOLUL XI – PROGRAMUL DE LUCRU

Art.56 - In scopul desfasurarii unui program unitar de activitate cat si pentru utilizarea eficienta integrala a timpului de lucru in unitate, tinand cont de specificul si necesitatile spitalului si a unitatilor din subordine, programul de lucru va fi urmatorul:

I. Personalul medical superior de specialitate

a) Sectii si Servicii cu paturi:

8⁰⁰-13⁰⁰

18⁰⁰-19⁰⁰ - contravizita comasata

14⁰⁰- 8⁰⁰ - garda

b). Ambulatoriul de specialitate

7⁰⁰- 14⁰⁰ tura I

14⁰⁰ - 21⁰⁰ tura II

c) Lab. Analize Medicale

8⁰⁰-15⁰⁰

d) Servicii de investigatie - cabinete consultatii

8⁰⁰ -14⁰⁰ - Radiologie

8⁰⁰ -15⁰⁰ - Lab. Explorari Functionale -

8⁰⁰ -14⁰⁰ - Lab. Anatomie Patologica

8⁰⁰ -15⁰⁰ - Cabinet Cardiologie

e) Farmacie

8⁰⁰ - 15⁰⁰

II. Personalul mediu (asistente, surori)

a) La Sectii si Servicii cu paturi

- Sectiile I-VI

- 7⁰⁰- 15⁰⁰ - tura I

- 15⁰⁰ – 23⁰⁰ - tura II

- 23⁰⁰ – 7⁰⁰ - tura III

- A.T.I. (12 h./24 h.) - 07⁰⁰ -19⁰⁰
- 19⁰⁰-07⁰⁰

b) Ambulatoriul de specialitate : - 6⁰⁰- 14⁰⁰ - tura I
- 14⁰⁰- 22⁰⁰ - tura II

III. Personalul auxiliar (infirmiere, ingrijitoare, brancardieri)

a) La Serviciile cu paturi

Infirmiere, brancardieri - 6⁰⁰ – 14⁰⁰ - tura I
- 14⁰⁰ - 22⁰⁰ - tura II
- 22⁰⁰- 6⁰⁰ - tura III
Ingrijitoare - 6⁰⁰ -14⁰⁰ - tura I
-14⁰⁰- 22⁰⁰ - tura II

b) la Serviciile fara paturi

- Lab. Analize Medicale – 8⁰⁰ – 15⁰⁰
- Lab. Anatomie Patologica – 8⁰⁰ -14⁰⁰
- Radiologie -8⁰⁰-14⁰⁰
- Sterilizare - 6⁰⁰ – 14⁰⁰ - tura I
- 14⁰⁰ – 22⁰⁰ tura II

IV. Personalul Tehnic, Economic si Administrativ

-Personal-Salarizare, Juridic, Statistic, Informatic,Contabilitate,
Administrativ-tehnic, Secretariat, Achizitii-Aprovizionare-Transport,
Casierie - 7⁰⁰ -15⁰⁰
- Ingrijitoare curatenie - 6⁰⁰ - 14⁰⁰
- Portari : - 6⁰⁰ - 14⁰⁰ - tura I
-14⁰⁰ - 22⁰⁰ - tura II
-22⁰⁰ - 6⁰⁰ - tura III

V. Muncitori intretinere

Centrala termica : - 7⁰⁰ – 15⁰⁰ - tura I
-15⁰⁰ – 23⁰⁰ tura II
-23⁰⁰ – 7⁰⁰ tura III

Art.57 – (1) In conformitate cu prevederile art.129 alin. 3 din Codul Muncii, conducerea unitatii impreuna cu sindicatul, si tinand cont de Ordinul Ministerului Sanatatii si Familiei nr. 245/2003, regulamentul privind timpul de munca, organizarea si efectuarea garzilor in unitatile sanitare nr.67/ 82 coroborat cu art.109 din Codul Muncii, au stabilit ca norma de lucru sa fie dupa cum urmeaza:

1. Personalul care lucreaza in anatomie patologica - 6 ore / zi
2. Personalul care lucreaza in radiologie - 6 ore / zi
3. Medicii din unitatile sanitare - 7 ore / zi
4. Personalul superior din compartimentele de cercetare stiintifica medicală - 7 ore / zi
5. Personalul sanitar cu pregatire superioara din unitatile sanitare, precum si personalul sanitar mediu din laboratoare sau compartimente de analize medicale - 7 ore / zi
6. Personalul care nu se regaseste in nici unul din punctele de mai sus - 8 ore / zi .

(2) Personalul care are un program mai scurt de 8 ore / zi nu poate beneficia de plata orelor suplimentare, ele putând fi compensate **doar** cu timp liber .

Art.58 - În situatia imbolnavirilor sau absentarii de la serviciu, persoanele in cauza au obligatia sa anunte serviciul personal și salarizare in termen de 24 ore. Prezenta se depune la Biroul Personal și Salarizare la data de 25 ale lunii. Orice modificare facuta in graficul de garzi si ture, se face numai cu acordul sefului coordonator.

Art.59 - Evidenta prezentei la program se tine prin condica de prezenta, la inceperea si terminarea programului de lucru, in fiecare colectiv, sectie, ambulator.

Nesemnarea zilnica si la timp a condicilor de prezenta constituie o incalcare a normelor de disciplina a muncii si se sanctioneaza conform Legislatiei muncii.

Art.60 - Toti salariatii unitatii sunt obligati sa se prezinte la Biroul Personal și Salarizare, in vederea intocmirii legitimatiilor de serviciu.

Art.61 - Primirea publicului in Institut se face astfel:

- pentru vizitarea bolnavilor in zilele de luni - vineri,
intre orele 15^{oo} -17^{oo} și sâmbăta –duminică între orele 14^{oo} -17^{oo}
- pentru diverse probleme administrative de luni pana vineri intre orele 08^{oo}-15^{oo}.

Art.62 – Salariatii care isi indeplinesc la timp si in cele mai bune conditii sarcinile de serviciu ce le revin , cu o conduita ireprosabila și aduc o contributie deosebita la indeplinirea activitatilor unitatii , pot primi, dupa caz , potrivit dispozitiilor legale, urmatoarele recompense:

- premiul lunar de 2%, care se poate acorda lunar , trimestrial sau anual, in functie de incadrarea in bugetul aprobat;
- premiul anuala care se acorda din bugetul anului urmator;
- cresteri salariale anuale, in functie de evaluarea performantelor profesionale individuale si cu incadrarea in alocatiile bugetare;

- salarii de merit;

Art. 63. Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22°- 6° cu posibilitatea abaterii o oră în plus sau în minus, față de aceste limite, în cazuri excepționale.

Este considerat program în 3 ture, sistemul 8/16, 12/24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, după-amiază și noapte, în decursul unei luni în conformitate cu prevederile legale.

Art. 64. (1) Programarea concediilor de odihnă se face de conducerea secțiilor (compartimentelor) la începutul anului, astfel încât să asigure atât bunul mers al activității, cât și interesele salariaților și cu aprobarea conducerii unității.

(2) Concediul anual de odihnă se poate fracționa, la cererea salariatului, una din tranșe neputând fi mai mică de 15 zile lucrătoare.

(3) Concediul fără plată se poate acorda salariaților la cererea acestora în funcție de interesele unității și în conformitate cu prevederile legale.

(4) Plecarea în concediu de odihnă, concedii pentru studii sau concedii fără plată, înainte de a fi aprobată de șeful ierarhic, este interzisă și constituie o abatere pentru care se pot aplica sancțiuni disciplinare. La fel și întârzierile la expirarea concediilor.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, numai cu aprobarea conducerii unității.

(6) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

Art.65. Accesul în unitate se realizează astfel :

- pe baza de legitimație și ecuson, pentru personalul propriu;
- pentru personalul din afara unității venit în interes de serviciu pe baza buletinului de identitate sau a legitimației de serviciu ;
- pentru studenți, pe baza legitimației de student ;
- pe bază de ecuson - pentru vizitatorii bolnavilor , în cadrul unui program bine stabilit, iar în afara programului prevăzut pentru vizitarea acestora, pe baza biletului de liber acces, eliberat de șeful de secție, în situații extreme .
- pentru reprezentanții presei, numai cu acordul managerului spitalului, care va nominaliza în mod explicit locurile în care se poate filma sau persoanele cărora li se pot lua interviuri, cu respectarea dreptului pacienților la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentanții mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în vederea obținerii acordului de principiu. În vederea desfășurării fluente a acestei activități, managerul spitalului va nominaliza un reprezentant al spitalului care va fi desemnat ca purtător de cuvânt al instituției.

CAPITOLUL X II– NORME OBLIGATORII

Art.66. (1) Este interzisă publicitatea oricărui medicament pentru care nu există o autorizație de punere pe piață eliberată de Agenția Națională a Medicamentului.

(2) .Toate materialele promoționale ale unui produs destinate profesioniștilor din sectorul sanitar trebuie să fie în concordanță cu rezumatul caracteristicilor produsului aprobat de Agenția Națională a Medicamentului și însoțite de către acesta.

(3). Publicitatea unui medicament trebuie să încurajeze folosirea rațională a produsului, prezentându-l în mod obiectiv, fără a-i exagera calitățile și fără să inducă în eroare. Publicitatea trebuie să fie onestă, adevărată și corectă. Publicitatea trebuie să evite orice susținere sau reprezentare în măsură să inducă în eroare consumatorul, chiar și prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

(4). În cadrul spitalului, va exista un spațiu destinat publicității pentru medicamente și el va fi prestabilit de către conducerea spitalului.

(5). Întâlnirile dintre reprezentanții firmelor de medicamente și medicii specialiști se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea spitalului.

(6). Conținutul materialului publicitar trebuie notificat către conducerea spitalului.

(7). Oferirea de mostre de către firmele de medicamente pentru medicii specialiști din spital trebuie să se desfășoare după un program aprobat de conducerea spitalului.

Art.67. În întreaga lor activitate , toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizată, politicoasă, neomitând formulele și salutarile de politete, atât față de pacienți cât și față de însoțitorii și vizitatorii acestora.

Toți salariații spitalului precum și personalul ce deservește paza și curățenia (care pot fi angajați ai unor firme de prestări de servicii), vor acționa într-un climat de liniște care să asigure confort psihic pacienților, evitând pe cât posibil, orice disconfort fonic (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor și dispozitivelor cu care își desfășoară activitatea) cu preponderență în perioadele destinate odihnei pacienților.

Atât medicii cât și personalul cu pregătire medie și auxiliar, se vor comporta cu pacienții și aparținătorii acestora într-o manieră care să excludă orice posibilitate de interpretare din partea acestora că se dorește sau se urmărește o remunerare a actului medical și de îngrijire, altă decât cea prevăzută de actele normative în vigoare, respectiv, decât salariul obținut pe statul de plată.

Art.68 Respectarea prevederilor prezentului Regulament este obligatorie pentru toți angajații spitalului.

CAPITOLUL XIII – DISPOZITII FINALE

Art.69 – Conform art.294 din Codul Muncii coroborat cu dispozitiile Legii nr. 95 din 2006 privind reforma în sănătate, cu modificările și completările ulterioare, din personalul de conducere al institutului fac parte :

A. Comitetul director

Art.70 Comitetul director este format din 3-5 membri, in functie de marimea spitalului si complexitatea serviciilor medicale acordate.

Presedintele Comitetul director este managerul .

Numirea loctiitorului presedintelui Comitetul director se aproba ,la propunerea acestuia.

Art. 71. Sedințele de lucru au loc la initiativa majoritatii membrilor, a presedintelui, și pot avea loc ori de cate ori este necesar.

Art. 72. La sedintele Comitetul director vor participa reprezentanti ai sindicatelor fără a avea drept de vot, iar in functie de specificul problemelor ce urmeaza a fi analizate, pot fi invitați specialisti atât din cadrul unitatii cat si din afara acesteia .

Art. 73 (1) Conducerea executiva a a spitalului este asigurata de Comitetul director.

(2) Membrii Comitetului director sunt numiti pe o perioada de 3 ani de catre manager, în urma participării la concursul organizat in conditiile legii.

(3) Comitetul director conduce intreaga activitate a spitalului .

(5) Fișa postului pentru fiecare functie de conducere care face parte din Comitetul director se elaboreaza si se aproba de catre manager .

B. Consiliul consultativ

Art.74. (1) Consiliul consultativ are rolul de a dezbate principalele probleme de strategie și de organizare și funcționare a spitalului și de a face recomandări managerului spitalului în urma dezbaterilor.

(2) Membrii consiliului consultativ sunt:

- a) 2 reprezentanți ai Ministerului Sănătății Publice;
- b) managerul spitalului public;
- c) 2 reprezentanți ai universității sau facultății de medicină ;

d) 2 reprezentanți ai mediului de afaceri, nominalizați de patronatele reprezentative la nivel național.

(3) Reprezentanții sindicatelor legal constituite în unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, au statut de invitați permanenți la ședințele consiliului consultativ.

(4) Membrii consiliului consultativ al spitalului public sunt numiți prin ordin al ministrului sănătății publice după nominalizarea acestora de către manager. O persoană nu poate fi membru decât într-un singur consiliu consultativ al unui spital public.

(5) Consiliul consultativ se întrunește, în ședință ordinară, cel puțin o dată la 3 luni, precum și ori de câte ori va fi nevoie, în ședințe extraordinare. Deciziile consiliului se iau în prezența a cel puțin două treimi din numărul membrilor săi, cu majoritatea absolută a membrilor prezenți.

C. Consiliul medical

Art. 75. (1) Consiliul medical este alcătuit din șefii de secții, de laboratoare, și farmacistul-șef

(2) La numirea în funcție, șefii de secție, de laborator sau de serviciu vor încheia cu spitalul public, reprezentat de managerul acestuia, un contract de administrare cu o durată de 3 ani, în cuprinsul căruia sunt prevăzuți indicatori specifici de performanță. Contractul de administrare poate fi prelungit și poate înceta înainte de termen, în principal, în cazul neîndeplinirii indicatorilor specifici de performanță. Pe perioada existenței contractului de administrare, eventualul contract de muncă încheiat cu o altă instituție publică din domeniul sanitar se suspendă. Conținutul contractului și metodologia de încheiere a acestuia se vor stabili prin ordin al ministrului sănătății publice. Dacă șeful de secție selectat prin concurs se află în stare de incompatibilitate sau conflict de interese, acesta este obligat să le înlăture în termen de maximum 30 de zile sub sancțiunea rezilierii unilaterale a contractului de administrare.

D. Consiliul Etic

Art. 76. Consiliul Etic se constituie din 3 membri

Art. 77 Consiliul Etic se constituie pe o perioadă de 3 ani, având următoarea componență:

- Medicul cu cel mai mare grad didactic
- Consilierul juridic
- Asistenta Sefă din secția cu cel mai mare număr de paturi
- Un reprezentant al A.S.P.M.B.

- Un secretar, fara drept de vot

Art.78 Consiliul Etic este condus de medicul cu cel mai mare grad didactic, se intruneste lunar sau ori de cate ori este nevoie, la sesizarea unui pacient/ apartinator al acestuia, a unui cadru medical sau a oricarei persoane careia i-au fost incalcate drepturile in domeniul medical

Art. 79 Atributiile Consiliului Etic:

- Analizeaza cazurile de incalcare a normelor de conduita in relatia pacient-medic-asistenta, a normelor de comportament, a disciplinei in unitatea sanitara
- Verifica daca prin conduita lui, personalul medico-sanitar si auxiliar incalca drepturile pacientilor
- Sesizeaza organele abilitate ale statului cand constata incalcari ale codului de deontologie medicala ale drepturilor pacientilor si ale normelor de conduita profesionala
- Analizeaza sesizarile ce privesc plati informale ale pacientilor catre personalul medico-sanitar sau auxiliar sau conditionarea exercitarii actului medical de obtinerea unor foloase;propune in functie de caz, masurile de intrare in legalitate
- Vegheaza pentru respectarea, in cazurile terminale, a demnitatii umane

Art.80 Analizarea fiecarui caz se va consemna intr-un proces-verbal care va cuprinde toate aspectele (sesizate) si masurile propuse a fi luate de catre managerul spitalului

Procesul verbal va fi intocmit numai dupa ce Consiliul Etic a efectuat o cercetare a cazului cu consultarea partilor implicate si daca este cazul, a unor terte persoane care pot aduce lamuriri suplimentare

Procesul verbal va fi inaintat managerului spitalului in vederea luarii masurilor ce se impun in conformitate cu legislatia in vigoare

Art.81 – (1)Prezentul Regulament intra in vigoare la data afisarii lui și poate fi modificat sau completat, ori de cate ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplină a muncii în unitate le cer ;

(2) Regulamentul Intern va fi adus la cunostinta tuturor angajaților, pe secții și compartimente, încheindu-se proces - verbal sub semnătură de luare la cunoștință.

(3) Pentru persoanele angajate după intrarea în vigoare a prezentului Regulament Intern, informarea despre conținutul acestuia se face de către șeful compartimentului în care lucrează noul salariat, care va confirma de luare la cunoștință.

Art.82 – Prezentul Regulament Intern intră în vigoare pe data de2007, dată la care orice dispoziții contrare își încetează aplicarea .

VIZAT JURIDIC,

CONSULTANT
SINDICATUL LIBER O.R.L.