

APROBAT
MANAGER
Ec. Hofer Gabriela



AVIZAT
CONSILIUL ETIC
PRESEDINTE
Dr. Oșan Lucia

REGULAMENT INTERN

Spitalul de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea”, denumit în continuare Angajatorul, în scopul stabilirii la nivelul unitatii a regulilor privind protecția, igiena și securitatea în muncă, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și a modalităților de aplicare a dispozițiilor legale sau contractuale specifice; cu respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, cu consultarea reprezentanților Sindicatului „SANITAS și a Sindicatului Independent al Medicilor Maramures” în temeiul dispozițiilor art. 241-246 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor Legii nr. 95/2006, cu modificările și completările ulterioare, a Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate nr. 34 din 21.08.2019.

Comitetul Director al Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare, în sedinta din data de 16.08.2021, prin Hotararea de Comitet Director nr. 17/8/16.08.2021, ***Aproba prezentul Regulament Intern al Spitalului de Pneumoftiziologie „ Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare.***

Consiliul Etic care functioneaza in cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare, potrivit prevederilor art.8, (1),lit.m, din Ordinul M.S.nr. 1502/2016, în sedinta din data de 26.10.2021, prin AVIZUL nr. 29, ***Avizeaza prezentul Regulament Intern al Spitalului de Pneumoftiziologie „ Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare.***

CUPRINS

Nr. Crt.	Capitol	Pagina
1.	Regulament Intern	1
2.	Cuprins	2
3.	Capitol I – Dispozitii Generale	3
4.	Capitol II – Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea contractului individual de munca	4
5.	Capitol III – Reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul spitalului	7
6.	Capitol IV – Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii umane	9
7.	Capitolul V – Masuri de protectie sociala reglementate de OUG. nr. 96/ 2003	12
8.	Capitolul VI – Precizari speciale privind persoanele cu handicap	14
9.	Capitolul VII – Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor	
	Sectiunea a I-a – Obligatiile angajatorului	14
	Sectiunea a II-a – Obligatiile salariatilor	15
	Sectiunea a III-a – Drepturile salariatilor	17
	Sectiunea a IV-a – Drepturile angajatorului	18
	Sectiunea a V-a – Organizarea timpului de munca	18
	Sectiunea a VI-a – Organizarea si efectuarea garzilor	21
	Sectiunea a VII-a – Timpul de odihna si alte concedii	24
	Sectiunea a VIII-a – Salarizarea	26
	Sectiunea a IX-a – Accesul in perimetrul spitalului	26
10.	Capitolul VIII – Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor sau ale altor persoane	31
11.	Capitolul IX – Reguli concrete privind disciplina muncii in cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare	32
12.	Capitolul X – Abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile	33
13.	Capitolul XI – Reguli referitoare la procedura disciplinara	34
14.	Capitolul XII – Protectia datelor cu caracter personal	35
15.	Capitolul XIII – Modalitatea de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice	
	Sectiunea I – Exercitarea profesiei de medic	36
	Sectiunea II – Exercitarea profesiei de asistent medical	37
	Sectiunea III – Exercitarea profesiei de farmacist	40
	Sectiunea IV – Reglementari specifice medicamentelor	41
16.	Capitolul XIV – Prevederi speciale referitoare la protectia drepturilor pacientilor	42
17.	Capitolul XV – Reguli referitoare la buna functionare, exploatarea si intretinerea instalatiilor, utilajelor si masinilor	45
18.	Capitolul XVI – Norme obligatorii si dispozitii finale	46

Capitolul I

DISPOZITII GENERALE

Art.1.(1). Regulamentul Intern, întocmit conform prevederilor Legii 95/2006 si Legii 53/2003-Codul Muncii, republicată cu modificările ulterioare, Contractului Colectiv de munca la nivel de ramura, stabileste totalitatea raporturilor individuale de munca si aplicarea reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, jurisdicia muncii, normele de disciplina muncii, sanatate si securitate în munca din cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Ruşdea" Baia Mare.

(2). Regulamentul Intern se aplica tuturor angajatilor din spital, indiferent de durata contractului de munca, modalitatea de salarizare sau timpul de munca.

(3). Prevederile prezentului Regulament se aplica si pentru:

a) personalul incadrat intr-o alta unitate, care efectueaza stagii de pregatire profesionala, cursuri de perfectionare, specializare.

b) firmele care asigura diverse servicii în incinta unitatii au obligatia de a respecta Regulamentul în afara atributiilor si clauzelor prevazute în contracte încheiate între parti (curatenia spitalului, pastrarea linistii si pastrarea integritatii bunurilor cu care intra în contact).

Art.2. Prezentul regulament de ordine interioara stabileste obligatiile angajatorului precum si pe cele ale salariatilor, cuprinde dispozitii referitoare la organizarea timpului de munca si de odihna, disciplina muncii, recompensele ce pot fi acordate, modul de aplicare a sanctiunilor disciplinare, precum si persoanele care au dreptul de a le aplica.

Art.3. (1) Cunoaşterea şi respectarea Regulamentului intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie „ Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare.

(2) Regulamentul intern se afişează la avizierul din cadrul spitalului, pe intranet si pe site-ul spitalului.

(3) Şefii sectiilor/compartimentelor/serviciilor/birourilor vor aduce la cunoştinţa fiecărui angajat, sub semnătură, conţinutul prezentului regulament intern şi vor pune la dispoziţia acestora, la cerere, în vederea documentării şi consultării, exemplare din Regulamentul intern.

(4) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile Regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(5) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin. (4).

(6) Regulamentul Intern îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul luării la cunoştinţă dovedită, fie prin semnarea contractului de muncă la angajare, fie prin semnătura din ANEXA 1 – TABEL, necesară atunci când Regulamentul intern se modifică ulterior angajării.

Art.4. Disciplina la locul de munca reprezinta sistemul de norme care reglementeaza comportarea salariatilor în procesul de munca, adica în esenţă totalitatea obligatiilor asumate prin încheierea contractului individual de munca.

Capitolul II

INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA si INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 5. – (1) Angajarea personalului Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare precum și a altor dispoziții legale specifice și/sau dispoziții /reglementări interne.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin contractul colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(5) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate, ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face cu respectare HG 286/2011.

(6) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

Art. 6. – (1) În baza consimțământului părților, se vor încheia, în formă scrisă, contracte individuale de muncă, care vor conține clauze privind:

- a). identitatea părților;
- b). locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c). sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d). funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e). criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f). riscurile specifice postului;
- g). data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h). în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora
- i). durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j). condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k). salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l). durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m). indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n). durata perioadei de probă;

o). clauze speciale (clauze cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate; clauza de confidențialitate).

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Spitalul de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (1) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 7. – (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în condițiile prevăzute de art. 41-48 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, prin delegare, detașare sau modificarea temporară a locului și felului muncii, fără consimțământul salariatului.

(2) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se realizează numai prin acordul părților, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. Pe durata detașării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(6) Drepturile bănești ale salariaților pe perioada delegării și detașării în altă localitate se stabilesc în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 8. – (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 49-54 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificările ulterioare.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

Art. 9. – (1) Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare persoanele concediate pentru următoarele motive:

- a) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- c) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinate de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;
- d) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în cadrul concedierii individuale sau colective.

(3) Concedierea se stabilește prin dispoziția scrisă a managerului Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare, cu respectarea condițiilor de formă și de procedură prevăzute de lege.

(4) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și își produce efectele de la data comunicării.

(5) Decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

Art. 10. – (1) În cazul încetării contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(4) În cazul demisiei, contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(5) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 11. – Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare are obligația să aprobe cererea salariatei care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

Capitolul III

REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL SPITALULUI

Art.12. (1). Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare, în calitate de angajator, are obligatia sa ia masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor în conformitate cu prevederile Legii securitatii si sanatatii în munca nr. 319/2006 cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor în toate aspectele legate de munca.

(3) În cadrul responsabilitatilor sale, Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare are obligatia sa ia masurile necesare pentru asigurarea securitatii si protectiei sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de protejare a maternitatii la locurile de munca (prevazuta de O.U.G. nr. 96/2003 cu modificarile si completarile ulterioare), de informare si instruire si pentru asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si a metodelor de munca, în vederea reducerii monotonei muncii si a diminuarii efectelor acestora asupra sanatatii.
 - d) adaptarea la progresul tehnic, luarea în considerare a evolutiei tehnicii si introducerea noilor tehnologii medicale moderne.
 - e) înlocuirea proceselor si substantelor periculoase cu procese, tehnici, substante inofensive, sau mai putin periculoase.
 - f) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala.
 - g) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare privind masurile de protectie a muncii, cunoasterea si aplicarea precautiunilor universale.
 - h) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente privind organizarea activitatii, conditiile de munca, relatiile sociale si influenta factorilor interni.
- (4) Măsurile în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, vor fi evidențiate prin instrucțiuni proprii de securitate și sănătate în muncă.

Art.13. Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare are obligatia sa creeze conditii de munca corespunzatoare pentru toti salariatii în vederea evitarii si reducerii riscurilor de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii prin:

- 1) evaluarea riscurilor pentru securitatea si sanatatea angajatilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de munca, a substantelor utilizate si la amenajarea locurilor de munca;
- 2) luarea în considerare a capacitatilor salariatului în ceea ce priveste securitatea si sanatatea în munca atunci când îi stabilesc atributiile.
- 3) luarea masurilor corespunzatoare pentru ca în locurile de munca cu risc ridicat, accesul sa fie permis numai angajatilor care si-au însusit instructiunile adecvate.

Art.14. (1) Angajatorul va organiza instruirea periodica a angajatilor sai în domeniul securitatii si sanatatii în munca. Modalitatile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentantii salariatilor/reprezentantii sindicatelor si organisme abilitate conform legislatiei specifice.

(2) Instruirea în domeniul securitatii si sanatatii în munca obligatorie în urmatoarele situatii:

- a) în cazul noilor angajati;
- b) în cazul salariatilor care isi schimba locul de munca sau felul muncii;
- c) în cazul salariatilor care isi reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni;
- d) în situatia în care intervin modificari ale legislatiei în domeniu.

(3) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(4) Modalitatile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentantii sindicatelor din cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare.

(5) Masurile privind securitatea, sanatatea si igiena în munca nu trebuie sa comporte în nici o situatie obligatii financiare pentru angajati.

(6) Măsurile în domeniul sănătății, generate de riscul iminent asupra stării de sănătate a populației, ca urmare a evoluției epidemiei cu virusul SARS-CoV-2, pe teritoriul României, vor fi luate prin instrucțiuni proprii de securitate și sănătate în muncă.

(7) Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor standard prevăzute în Ordinul ministrului sănătății nr. 1101/2016.

Art.15. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea si raportarea evenimentelor ca urmare a unor accidente la locul de munca în care sunt implicate persoane angajate, se vor efectua conform prevederilor Legii nr. 346/2002 cu modificarile si completarile ulterioare, privind asigurarea pentru accidente de munca si boli profesionale si Legii nr. 319/2006-Republicata privind securitatea si sanatatea în munca, cu modificarile ulterioare.

Art.16. În scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea dispozitiilor în domeniul securitatii si sanatatii în munca s-a constituit Comitetul de Securitate si Sanatate în Munca, prin decizie, care are atributii specifice potrivit dispozitiilor legale în vigoare.

Art.17. Regulile si masurile privind securitatea si sanatatea în munca vor fi elaborate prin consultarea reprezentantilor sindicatelor din unitate, precum si cu Comitetul de securitate în munca.

Art.18. Supravegherea sanatatii salariatilor este asigurata prin medicul de specialitate de medicina a muncii.

Art.19. Angajatul are obligatia sa participe la seminariile de protectia muncii organizate de angajator prin persoane specializate. Refuzul participării la seminariile de protectia muncii reprezinta abatere disciplinara grava si se sanctioneaza cu desfacerea disciplinara a contractului de munca.

Art.20. Angajatul este obligat sa își însuseasca si sa respecte normele de protectie a muncii.

Art.21. (1) Angajatorul este obligat sa asigure echipamentul individual de protectie, conform normativului stabilit de Comitetul de Securitate si Sanatate în Munca constituit la nivelul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare (frecvența acordarii echipamentului-trimestrial/semestrial/anual iar la anumite sectoare acesta este de unica folosință).

(2) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Capitolul IV

REGULILE PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICAREI FORME DE INCĂLCARE A DEMNITĂȚII UMANE

Art. 22. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

Art.23. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație socială sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Art.24. Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 23 care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Art.25. Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 23, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art.26. (1) Oricare salariat, care prestează o muncă în spital, beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art.27. Relațiile interumane din cadrul spitalului se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.

Art.28. (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajatori a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătura cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) anunțarea, organizarea și desfășurarea cursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- c) încheierea, suspendarea, modificarea și / sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- d) stabilirea sau modificarea atribuțiilor fisei postului;
- e) stabilirea salarizării;
- f) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- g) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, formare profesională, perfecționare, specializare etc.;
- h) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- i) promovarea profesională;
- j) aplicarea măsurilor disciplinare;
- 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 sau condițiilor specifice de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinate.

Art.29. (1) Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

(2) Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri sau favoruri sexuale sau orice alta conduita avand conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica sau psihica a persoanelor la locul de munca.

(3) Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand scopul:

- a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
- b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, renumeratia sau veniturile de orice natura, ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.

(4) Toti salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora.

(5) Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul, si ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati vor fi sanctionati disciplinar.

Art.30. (1) Persoana care se considera hartuita sexual va aduce la cunostinta conducerii spitalului incidentul printr-o plangere adresata managerului care dupa o analiza pertinenta o va distribui spre solutionare comisiei competente.

(2) Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare prin Comisiile competente va conduce investigatia in mod strict confidential si in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va aplica masuri disciplinare, conform prevederilor legale.

(3) Rezultatul investigatiei se va comunica partilor implicate.

(4) Orice fel de represalii in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.

(5) Hartuirea sexuala constituie infractiune potrivit dispozitiilor din Codul Penal. Hartuirea Sexuala a 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 o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 1 an sau cu amenda.

Art.31. (1) Hartuirea morala la locul de muncă reprezinta orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(2) Constituie hartuire morala la locul de munca si se sanctioneaza disciplinar, contraventional sau penal, dupa caz, orice comportament exercitat cu privire la un alt angajat de catre alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de un angajat comparabil din punc de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea starii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) actiuni sau gesturi.

- (3) Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare se obliga sa ia orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă.
- (4) Hartuirea morala se considera abatere disciplinara a angajatilor care savarsesc asemenea fapte si este sanctionata ca atare, dupa o cercetare prealabila.
- (5) Hartuirea morala reprezinta comportamentul repetat, ofensator, de violenta rece, perfida ipocrita, adesea nejustificat, adresarea de insulte, jicniri adresate fata de un angajat sau grup de angajati, care vizeaza victimizarea, umilirea, subminarea sau amenintarea acestora.
- (6) Hartuirea morala poate consta dintr-o exercitare gresita a unei functii sau abuz de functie, fata de care persoanele vizate intampina dificultati in a se apara.
- (7) Hartuirea morala se poate manifesta prin agresii verbale si fizice, prin actiuni de discreditare, izolare sociala, care duc la stres, depresie, scaderea stimei de sine, sentimente de autoculpabilizare, fobii, etc.
- (8) Angajatorul:
- a) nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală si morala la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul.
 - b) va garanta asumarea implicarii etice, atat a persoanelor din conducere cat si a angajatilor, pentru incurajarea unui climat fara hartuire morala sau sexuala.
 - c) va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.
 - d) va include hărțuirea sexuală si morala pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
 - e) va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală sau morala, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală su morala, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
- (9) Persoana care se consideră hărțuită moral va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
- (10) O comisie, constituita in acest sens, va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
- (11) Persoanele imputenicate vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
- (12) Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire morala, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
- (13) Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală sau morala, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
- (14) Dacă actul de hărțuire sexuală sau morala la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
- (15) Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală sau morala vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

(16) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală sau morală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

(17) În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Art.32. (1) Angajații spitalului au obligația să respecte prevederile Contractului colectiv de muncă negociat la nivel de unitate, alte prevederi legale cu caracter specific și să promoveze asigurarea unui climat adecvat de muncă, astfel încât să fie respectată demnitatea fiecărui salariat (în concordanță cu prevederile Convenției Europene a Drepturilor Omului).

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Capitolul V

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ REGLEMENTATE DE O.U.G Nr. 96/2003

Art.33. (1) Salariatele gravide, lauzele și care alăptează pentru a beneficia de toate măsurile de protecție socială prevăzute de lege, au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu se prezintă la medicul de familie și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale.

Art.34. Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

Art.35. (1) Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise, iar în cazul în care se constată existența unor riscuri pentru sănătatea sau securitatea salariatei vor fi luate următoarele măsuri:

- a) modificarea corespunzătoare a condițiilor de muncă;
- b) modificarea orarului de muncă, respectiv transferul la un loc de muncă de zi sau reducerea cu o treime a duratei normale de muncă, pe baza recomandării medicului de familie;
- c) repartizarea salariatei la un loc de muncă fără riscuri.

(2) În cazul în care angajatorul nu poate lua măsurile prevăzute, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, conform legii.

Art.36. Spitalul de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art.37. (1) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal.

(2) Salariatele gravide au dreptul la o dispensa pentru consultatii prenatale, în limita a maxim 16 ore pe luna, în cazul în care consultatiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale.

(3) Spitalul de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare este obligat să acorde salariatei care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(4) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(5) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(6) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art.38 (1) Salariata gravidă, care a născut recent și care alăptează nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea acestor salariate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

Art.39. (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- a) salariatei gravide, lăuze sau care alăptează din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
- d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

(2) Interdicția concedierii salariatei care se află în concediu de risc maternal se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

(3) Dispozițiile de concediere menționate nu se plică în cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

(4) Salariatele ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(5) Acțiunea în justiție a salariatei este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Art.40. Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicata, cu modificările ulterioare, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Capitolul VI

PRECIZARI SPECIALE PRIVIND PERSOANELE CU HANDICAP

Art.41. Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare va asigura, persoanele cu handicap dreptul de a munci și de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislației muncii.

Art.42.(1) Încadrarea în munca a persoanelor cu handicap se va face în condițiile legii, conform pregătirii lor și a capacității fizice intelectuale de care dispun.

(2) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

(3) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

Art.43. La desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile beneficiază de un preaviz platit de 30 zile.

Art.44. Persoanele cu handicap au posibilitatea reducerii timpului de lucru în cazul în care beneficiază de o recomandare medicală în acest sens.

Capitolul VII

DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI ALE SALARIATILOR

SECȚIUNEA a I - a

OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

Art.45. Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rușdea" Baia Mare are în principal următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. 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) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j) să informeze noul angajat cu privire la responsabilitățile, drepturile asociate postului, procedurile și protocoalele utilizate în desfășurarea activității sale;
- k) să îndrume/monitorizeze noul angajat în perioada de probă;
- l) să procedeze la formarea angajaților privind drepturile și nevoile pacienților cu dizabilități la angajare și cel puțin o dată la 5 ani.

SECȚIUNEA a II - a

OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art.46. (1) Salariații Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare au, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a-si îndeplini integral atribuțiile ce le revin conform fisei postului și anexelor acesteia;
- b) de a respecta programul de lucru, folosirea integrală și eficiența a timpului de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, pentru a putea executa în bune condiții sarcinile ce le revin;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare al Spitalului, Contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și Contractul Individual de muncă;
- d) confidențialitatea datelor personale și medicale ale pacienților și a altor informații conform legii;
- e) respectarea normelor de prevenire și raportare a incidentelor și accidentelor cu risc infecțios către Compartimentul de prevenire și control a infecțiilor nosocomiale;
- f) să aplice Precauțiunile universale și să folosească echipamentul de protecție adecvat;
- g) înștiințarea sefului ierarhic superior în legătură cu semnalarea unor deficiențe, acționând pentru diminuarea efectelor acestora și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului Spitalului;
- h) utilizarea (purtarea) permanentă a ecusonului în timpul programului de muncă;
- i) să respecte și să susțină interesele generale ale unității sanitare, să nu denigreze unitatea sanitară sau pe angajații acesteia;
- j) să nu parasească locul de muncă fără înștiințarea și aprobarea sefului direct;
- k) să anunțe seful ierarhic superior cu anticipație (24 de ore) sau cel puțin în dimineața zilei respective, situațiile (boala, accident, deces în familie, situații fortuite) care împiedică prezentarea la serviciu; seful ierarhic superior va aduce imediat la cunoștință conducerea unității această situație; este interzisă absentarea nemotivată;
- l) să păstreze ordinea și disciplina la locul de muncă;

- m) Sa-și perfectioneze pregătirea profesională și de specialitate și să-și valorifice cunoștințele profesionale, inițiativa și competența conform cerințelor postului pe care este angajat;
- n) Sa utilizeze cu grijă și răspundere echipamentele de birou, mijloacele de transport și toate celelalte mijloace materiale încredințate în vederea realizării sarcinilor sale și să reducă consumul de materiale și energetice, prin evitarea risipei în unitatea sanitară, să nu denigreze societatea sau pe angajații acesteia;
- o) Sa realizeze lucrările încredințate în termenul stabilit, la nivelul calitativ cerut de actele normative și de cerințele specifice postului. Extinderea atribuțiilor unui angajat fără ca acestea să fie prevăzute în fișa postului se face numai în caz de forță majoră.
- p) Sa fie nonsolidari cu angajații care nu respectă prevederile Regulamentelor și normelor interne și să informeze șeful ierarhic despre nerespectarea acestora;
- q) Sa se prezinte de urgență la serviciu, la solicitarea conducerii, în situații de urgență sau avarii;
- r) Sa respecte normele de protecția muncii și pe cele referitoare la prevenirea și stingerea incendiilor.
- s) Sa nu desfășoare activități de natură politică, religioasă sau sindicală în timpul programului de lucru, indiferent de funcția îndeplinită;
- t) Sa accepte reținerea lunară, prin statul de salarii a sumelor reprezentând contribuțiile la fondurile prevăzute de lege și a impozitului pe venit;
- u) Sa manifeste o atitudine decentă și reverentioasă față de pacienți, aparținători, vizitatori și față de toate persoanele cu care colaborează;
- v) Sa dovedească o conduită civilizată, de stimă și respect în raporturile cu colegii de serviciu;
- w) La serviciu să desfășoare activitatea într-o ținută decentă, corespunzătoare cerințelor postului;
- x) Sa respecte regulile disciplinare și de comportament stabilite prin prezentul regulament și prin codul etic și de integritate;
- y) Sa încunostințeze șeful ierarhic superior, de îndată ce a luat cunoștința de existența unor nereguli, abateri, sustrageri, etc.
- z) Sa nu parasească locul de muncă până la sosirea schimbului, în locurile unde se lucrează în ture; în caz de neprezentare a schimbului, persoana încadrată în muncă este obligată să anunțe șeful ierarhic superior, în vederea luării măsurilor care se impun;
- aa) Comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, promovarea raporturilor de înțelegere;
- bb) și combaterea oricăror manifestări necorespunzătoare;
- cc) De a respecta interdicția absolută și general obligatorie de a introduce și/sau de a consuma băuturi alcoolice în incinta unității sau să faciliteze savarsirea acestor fapte; de asemenea este interzisă prezentarea la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice;
- dd) De a cunoaște și de a aplica prevederile legale în vigoare aplicabile funcției deținute de salariat;

- ee) Sa respecte regulile de acces în cadrul unitatii si la locul de munca si sa se supuna fiecarui control justificat, de catre personalul insarcinat, la iesirea din unitate;
- ff) Sa respecte atributiile cu privire la responsabilitatile si competentele manageriale, prevazute în contractele de administrare incheiate între sefii de sectii/compartimente si managerul unitatii sanitare.

Art.47. (1) Fiecare salariat are datoria sa semnaleze imediat situatiile de criza si dezastre privind: incendii, inundatii sau orice situatii în care se pot produce deteriorari sau distrugeri, inclusiv prezenta unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum si neregulile potential generatoare de astfel de cauze. Salariatii trebuie sa actioneze, dupa caz, pentru rezolvarea acestora si pentru diminuarea efectelor negative.

(2) Salariatii care pot actiona în astfel de situatii au obligatia de a o face în timpul cel mai scurt posibil.

(3) Salariatii vor fi instruiti si vor respecta Planul de actiune în situatii de urgență (incendii, inundatii, cutremure) pentru a limita pagubele si pentru evacuarea pacientilor si personalului în siguranta. Toti salariatii au obligatia de a participa la simularea actiunilor de protectie civila si interventie în caz de dezastre.

Art.48. În situatii deosebite, determinate de necesitatea bunei functionari a spitalului, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care îl ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de situatia de urgenta la dispozitia conducerii Spitalului, în limita competentelor stabilite.

SECTIUNEA a III - a

DREPTURILE SALARIATILOR

Art.49. Salariatii Spitalului au, în principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual si alte concedii;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate în munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate în munca si echipament de protectie corespunzator;
- g) acces la 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 si de a beneficia de îngrijire specifica în cazul unor accidente de munca (cu risc infectios);
- j) dreptul la protectie sociala în 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.
- n) Alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Art.50. Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale în vigoare si evidentiate în Contractul colectiv de munca aplicabil.

SECȚIUNEA a IV - a

DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art.51. Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească modalități de organizare și funcționare a spitalului în condiții de asigurare optimă a asistenței medicale și de urgență;
- b) să propună, prin manager, structura organizatorică, reorganizarea, restructurarea unității în vederea aprobării de către Consiliul Local al Municipiului Baia Mare cu avizul Ministerului Sănătății;
- c) să stabilească atribuții pentru fiecare compartiment funcțional și pentru fiecare salariat, în condițiile și conform specificului activității;
- d) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat, sub rezerva legalității;
- e) să exercite controlul modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f) să evalueze performanțele profesionale ale personalului la angajare, promovare;
- g) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să dispună aplicarea sancțiunilor corespunzătoare, potrivit legii, Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură aplicabil și Regulamentului Intern.

SECȚIUNEA a V - a

ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

Art.52. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Pentru salariații angajați cu norma întreaga, durata normală este de 8 ore/zi și de respectiv 40 de ore pe săptămână. Durata normală se diferențiază și pe categorii de personal.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă de 8 ore/zi pe timp de 5 zile, cu două zile de repaus, de regulă sâmbătă și duminică.

(5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(7) Pentru activitatea din spital perioada de referință este cea din Contractul colectiv de muncă, adică 3 luni calendaristice.

(8) În concretizarea acestui articol, programul categoriilor de personal, timpul de muncă, organizarea și efectuarea garzilor în unitățile publice din sectorul sanitar este conform Ordinului MS nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea garzilor în unitățile publice din sectorul sanitar cu modificările și completările ulterioare.

(9) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art.112 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii – Republicat, este considerată munca suplimentară.

(10) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti. Femeile gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

(11) Evidența prezenței personalului se realizează pe condica de prezență conform graficului de lucru.

Art.53. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, conform Art.118 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, Republicat cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauză.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112, 114 și 118 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, Republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Art.54. (1) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Salariații au obligația de a semna condica de prezență la începerea și la sfârșitul programului de lucru.

(3) Întârzierile sau plecările de la program din motive personale, se pot face numai cu înștiințarea și acordul sefului direct. În condica de prezență vor fi menționate distinct, situațiile privind programul, prezența, concediul de odihnă, concediul fără plată, concediu de boală, formare profesională precum și alte situații prevăzute de legislația muncii și specifice în vigoare.

Art.55. Prin acest regulament intern, se stabilește următorul program:

- Personalul care lucrează în activitățile: radiologie și imagistică medicală - 6 ore/zi ;
- Medicii din unitate - 7 ore/zi;
- Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitate, precum și personalul sanitar mediu din laboratorul de analize medicale - 7 ore/zi

Art.56. Durata timpului de lucru:

- a) durata normală a timpului de lucru este de 8 ore / zi;
- b) la locurile de muncă unde se lucrează în ture, conducerea unității a hotărât ca activitatea să se desfășoare în program de 8/16 sau 12/24 ore;
- c) locurile de muncă și categoriile de personal pentru care durata normală a timpului de lucru este mai mică de 8 ore /zi sunt stabilite prin Ordinul ministrului sănătății.
- d) medicii asigură activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi prin program de 7³⁰ - 14³⁰ program continuu sau divizat.

Art.57. Programul de lucru inclusiv garzile se aprobă de conducerea unității, respectându-se legislația în vigoare.

Având în vedere specificul spitalului, următoarele locuri de muncă desfășoară activitatea în program continuu:

- a) camera de gardă;
- b) secțiile și compartimentele cu paturi;
- c) laboratorul de radiologie și imagistică medicală;
- d) bloc alimentar, poartă, lift, CT.

Prin acest regulament intern, se stabilește următorul program:

I. Pentru personalul superior de specialitate :

- a) Personalul de specialitate medico-sanitar care ocupă funcții de conducere specifice comitetului director (Director Medical) poate desfășura activitate medicală în cadrul spitalului. Programul de lucru se stabilește de comun acord cu managerul spitalului. Directorul medical desfășoară activitate medicală în cadrul funcției de conducere ocupate.
- b) Medicii șefi de secție/compartimente/laboratoare, desfășoară activitate curentă medicală și administrativă 7 ore în cursul dimineții între orele 7³⁰ – 14³⁰.

- c) Membrii comitetului director, sefi de sectie, sefi de laboratoare sau sefi de servicii medicale nu mai pot desfasura nici o alta functie de conducere prin cumul de functii.

In zilele de sambata , duminica si sarbatori legale garda este de 24 ore ;

II. Personal superior de specialitate - medici, - alt personal superior de specialitate (chimisti, biochimisti, farmacisti) din compartimente fara paturi:

- Laborator Radiologie si imagistica 8⁰⁰ – 14⁰⁰.
- Laborator de analize medicale 7⁰⁰ – 14⁰⁰
- Cabinete de pneumologie : 8⁰⁰ – 14⁰⁰.
- Cabinet medicina interna : 8⁰⁰ – 15⁰⁰
- Cabinet chirurgie Toracica : 8⁰⁰ – 14⁰⁰
- Farmacie : 7⁰⁰ – 14⁰⁰
- Dispensar TB : 7³⁰ – 14³⁰
- Kinetoterapeut : 7⁰⁰ – 14⁰⁰

III. Personal mediu sanitar în sectii cu paturi copii:

- Tura I 6⁰⁰ – 14⁰⁰
- Tura a II a 14⁰⁰ – 22⁰⁰
- Tura a III a 22⁰⁰ - 6⁰⁰

VI.. Personal mediu sanitar în sectii cu paturi adulti:

- Tura I 7⁰⁰ – 15⁰⁰
- Tura a II a 15⁰⁰ – 23⁰⁰
- Tura a III a 23⁰⁰ - 7⁰⁰

V. Personal auxiliar sanitar în sectii cu paturi:

- Tura I 6⁰⁰ – 14⁰⁰
- Tura a II a 14⁰⁰ – 22⁰⁰
- Tura a III a 22⁰⁰ – 6⁰⁰
- Dispensar TB 7⁰⁰ – 15⁰⁰

VI. Personal sanitar mediu din compartimentele fara paturi :

- Laboratoare analize medicale 7⁰⁰– 14⁰⁰
- Laborator radiologie tura I 7⁰⁰– 13⁰⁰, tura II 13⁰⁰ – 22⁰⁰.
- Cabinete consultatii 7⁰⁰ – 15⁰⁰
- Farmacie 7⁰⁰ – 15⁰⁰

VII. Personal auxiliar sanitar din compartimentele fara paturi :

- Laboratoare analize 7⁰⁰– 14⁰⁰
- Ambulatoriu + Disp. TB tura I 6⁰⁰ – 14⁰⁰, tura II 12⁰⁰ – 20⁰⁰
- Farmacie 7⁰⁰ – 15⁰⁰

VIII. Personal tehnic, economic, administrativ

- Tesa 7⁰⁰ – 15³⁰ (în zilele de luni – joi), 7⁰⁰ – 13⁰⁰ (vineri)
- Muncitori : atelierul de intretinere 7⁰⁰ – 15⁰⁰
 - fochisti 7⁰⁰ – 19⁰⁰ + I
19⁰⁰ – 7⁰⁰ + II
 - liftieri 7⁰⁰ – 19⁰⁰ + I
19⁰⁰ – 7⁰⁰ + II
- Portari 7⁰⁰ – 19⁰⁰ + I
19⁰⁰ – 7⁰⁰ + II
- Spalatorie 6⁰⁰ – 14⁰⁰
- Bloc alimentar tura I 6⁰⁰– 14⁰⁰, tura II 12⁰⁰ – 20⁰⁰.
duminica 6⁰⁰ – 18⁰⁰
- Biroul internari 7⁰⁰ – 15⁰⁰
- Comp. Statistica si evaluare medicala 7⁰⁰ – 15⁰⁰
- Conducatori auto: -APROVIZIONARE: 7⁰⁰-15⁰⁰.

- AMBULANTA DE SERVICIU: 7⁰⁰ - 15⁰⁰
- AUTO DISPENSAR TB: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

Art.58. (1) Evidenta prezentei la program se tine prin condicile de prezenta în care personalul este obligat sa semneze zilnic. Nesemnarea zilnica si la timp a condicilor de prezenta constituie o încălcare a normelor de disciplina a muncii si se sanctioneaza conform Legislatiei muncii. Condicile de prezenta se gasesc la asistentii sefi ai fiecărei sectii/compartiment, care întocmesc graficile si pontajele semnandu-le.

(2) Condicile de prezenta sunt verificate zilnic de seful sectiei/compartiment/serviciu care au obligatia de a confirma prin semnatura concordanta prezentei cu cea din condica.

(3) Evidența se ține pe locuri de muncă prin liste de pontaj care se întocmesc zilnic și care la sfârșitul lunii se predau la serviciul RUNOS.

(4) La solicitarea serviciului RUNOS conducatorii locurilor de munca vor da informatii corecte si obiective referitoare la prezenta salariatilor.

(5) Evidenta orelor efectuate peste program se tine separat pe locuri de munca si se depune la serviciul resurse umane, organizare, normare, salarizare.

Art.59. (1) Se considera munca prestata în timpul noptii, munca prestata în intervalul 22⁰⁰ - 6⁰⁰ cu posibilitatea abaterii o ora în plus sau minus, fata de aceste limite, în cazuri exceptionale.

(2) Este considerat program in 3 ture, sistemul 8/16; 12/24 ore, salariatul avand obligatia efectuării serviciului de dimineata, dupa-amiaza si noapte, în decursul unei luni în conformitate cu prevederile legale.

(3) Personalul care lucreaza în locurile de munca unde activitatea se desfasoara în 3 ture pentru a beneficia de sporul prevazut pentru activitatea desfasurata în 3 ture are obligatia de a presta lunar un numar egal de minim 4 zile în tura a II-a si tura a III-a, astfel încat sa se poata asigura continuitatea activitatii.

(4) Personalul sanitar din sectiile si compartimentele unde activitatea se desfasoara in 3 ture poate fi scutit temporar de a presta activitatea în tura de noapte, atunci cand se afla în una dintre urmatoarele situatii.

- a) în caz de graviditate, lehuzie si pe timpul cât alăpteaza;
- b) are program redus pe baza de certificat medical;
- c) starea de sanatate contravine desfasurării activitatii in tura a-III-a dovedita cu certificat medical
- d) pensionare de invaliditate de gradul III.

(5) Modificarea programului de lucru, graficelor lunare se poate face la propunerea sefului locului de munca.

Art.60. (1) Munca prestata în zilele de sîmbata, duminica sau în zilele de sarbatoare legala în cadrul schimbului normal de lucru sau în vederea asigurării asistentei medicale de urgenta se plateste conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură de cel puțin 2 ori pe lună repausul săptămânal sîmbăta și duminica

SECTIUNEA a VI – a

ORGANIZAREA SI EFECTUAREA GARZILOR

Art.61. Continuitatea asistentei medicale in cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr.Nicolae Rușdea" Baia Mare se asigura prin serviciul de garda. In cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr.Nicolae Rușdea" Baia Mare functioneaza 2 (doua) linii de garda, in specialitatea pneumologie, in baza prevederilor Ordinului MS nr. 870/2004 cu modificarile si

completările ulterioare aprobate de către conducerea M.S. prin adresa nr.MC/9947734381/2005 și Hotărârea Comitetului Director al spitalului nr. _____ cu urmatorul program:1.

Linia I de garda între orele 14³⁰ – 7³⁰

Linia II de garda între orele 14³⁰ - 7³⁰

Linia III de garda (ATI) între orele (temporar pe perioada stării de alertă).

Nota: În situația în care medicul care urmează să intre în serviciul de gardă și desfășoare activitatea în ambulatoriul integrat acesta va asigura serviciul de gardă de la ora 14⁰⁰, după terminarea activității în ambulator.

În zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit reglementărilor legale, nu se lucrează, serviciul de gardă pe Linia I începe la ora 7³⁰ și durează 24 de ore.

Programul garzilor se întocmește lunar, pentru Linia I medicul șef PF I, pentru Linia II medicul șef PF II, pentru Linia III medicul coordonator ATI, este avizat de către directorul medical și se aprobă de către managerul spitalului.

Schimbarea programului aprobat prin graficul de gardă se poate face numai în situații cu totul deosebite, cu avizul directorului medical și aprobarea managerului.

Este interzis medicilor care sunt de gardă să părăsească spitalul pe durata serviciului de gardă.

Serviciul de gardă va fi efectuat de către medicii de specialitate pneumologie, de către medicii din specialitatea chirurgie toracică cât și medicii din specialitatea ATI.

Refuzul medicilor de a respecta programul de lucru, de a acorda consultatii interdisciplinare și de a respecta graficele de garzi întocmite lunar și aprobate de către conducerea spitalului constituie abatere disciplinară conform articol unic pct. 8 din Ordinul M.S. nr. 1067/2012, pentru modificarea Ordinului MS nr. 870/2004.

Art.62. (1) Pe timpul serviciului, medicului de gardă, supraveghează buna funcționare a secțiilor și de aplicare a dispozițiilor prevăzute în "Regulamentul Intern", și a sarcinilor dispuse de managerul Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rușdea” Baia Mare, pe care îl reprezintă în timpul aferent efectuării gărzii;

(2) Medicul care asigură serviciul de gardă răspunde prompt la solicitările din camera de gardă și din secțiile spitalului în vederea acordării consultului de specialitate, în timpul cel mai scurt de la solicitare cu excepția cazului în care medicul este implicat într-o altă urgență în secție sau în camera de gardă.

(3) atribuțiile medicului de gardă:

- a) Se asigură la intrarea în gardă de prezența la serviciu a personalului sanitar, existența mijloacelor necesare asigurării asistentei medicale și de **URGENTA** conform procedurii;
- b) Supraveghează desfășurarea în bune condiții a schimbului de tura de pe fiecare secție, și va fi anunțat de către cadrul medical mediu dacă au survenit modificări în graficul de lucru la schimbul de tura,
- c) Supraveghează modul de desfășurare a asistentei medicale de către cadrele medii și îngrijirile acordate de cadrele auxiliare și notează în raportul de gardă problemele constatate,
- d) Supraveghează cazurile grave existente în secții sau internate în timpul garzii; acestea vor fi menționate în "**Registrul de gardă**";
- e) Înscrie în "**Registrul Unic de Consultatii**" orice bolnav prezentat la camera de gardă, completând toate rubricile; semnează și parafează în registru pentru fiecare bolnav;
- f) Examinează cazurile de urgență precum și bolnavii prezentați cu bilet de trimitere de la medicul de specialitate sau medicul de familie, cu criteriul urgență și internează cazurile de urgență. Răspunde de justa indicație a internării sau a refuzului acestor cazuri, putând

- g) trimite pacienți pentru consult, evaluare a stării de urgență în serviciul de urgență din cadrul Spitalului Județean.
- h) Raspunde la chemarile care necesita prezenta sa in sectiile spitalului si rezolva prin transfer catre alte spitale cazurile care depasesc nivelul de competenta si specialitatea sa completand si semnand epicriza si biletul de externare;
- i) Intocmeste foaia de observatie la toate cazurile internate, completeaza starea si evolutia bolnavilor internati care ridica probleme in timpul garzii , precum si medicatia de urgenta pe care au recomandat sa fie administrata;
- j) Acorda asistenta medicala bolnavilor care nu necesita internarea si se asigura de internarea in alte spitale a bolnavilor care nu pot fi rezolvati in spital, dupa acordarea primului ajutor;
- k) Anunta cazurile cu implicatii medico – legale Directorului Medical al Spitalului de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rușdea” Baia Mare. In situatia in care survine un deces in timpul garzii are obligatia de a intocmi foaia de examinare pentru decedatul respectiv si de a anunta “Serviciul de interventie la evenimente” din cadrul Politiei: tel. 112 (HGR 451/2004, Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 104 /2003 privind manipularea cadavrelor umane si prelevarea organelor de la cadavre in vederea transplantului) dupa caz; Constata decesul si consemneaza data si ora decesului in foaia de observatii cu semnatura si parafa. Medicul de garda care a constatat decesul scrie epicriza de deces, mentionind data completarii acesteia, semneaza si parafeaza. Dupa 2 ore de la deces intocmeste procesul verbal de predare –primire a cadavrului conform protocolului incheiat si verifica daca decedatului i s-a aplicat pe antebraț o bratara de identificare ce contine: numele, prenumele, virsta, sectia unde a fost internat, data si ora decesului, nr. F.O. (HGR 451/2004, Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 104/2003 privind manipularea cadavrelor umane si prelevarea organelor si tesuturilor.
- l) La solicitarea telefonica a asistentei dietetician asista dimineata la eliberarea alimentelor din magazie catre blocul alimentar. In cazul in care asistenta dieteticiana constata ca alimentele nu sunt corespunzatoare anunta medicul de garda pentru ca acestea sa fie refuzate pentru darea in consum si sesizeaza acest aspect conducerii spitalului.
- m) Controleaza respectarea meniului si calitatea mincarurilor pregatite inainte de servirea meselor de dimineata, prinz si cina a bolnavilor; refuza servirea felurilor de mancare necorespunzatoare, consemnind motivele in condica de la blocul alimentar.
- n) Anunta prin toate mijloacele posibile Managerul Spitalului de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rușdea” Baia Mare precum si autoritatile competente in caz de : incendiu, calamitate naturala survenite in timpul garzii si ia masurile imediate de interventie si prim ajutor cu mijloacele pe care le are la dispozitie.
- o) La terminarea serviciului intocmeste “Raportul de garda” pe care il consemneaza in registrul destinat acestui scop. Raprtul de garda va contine succinct activitatea din spital pe durata grazii (prezentari, internari, transferari, decese, etc.) masurile luate, deficiente constatate in activitatea medicala.
- p) Urmăreste disciplina si comportamentul vizitatorilor în orele de vizită;
- q) Verifica retinerea probelor de alimente;
- r) Fiecare medic va semna de luare la cunostinta asupra graficului de garzi din luna urmatoare, la 26-28 ale lunii in curs;
- s) Prezinta raportul de garda in ziua urmatoare;
- t) Respecta normele de protectia muncii ;
- u) Respecta normele de prevenire si stingere a incendiilor;

SECȚIUNEA a VII – a

TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII

Art.63. Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este stabilită în prezentul regulament.

Art.64. – (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Programarea concediilor de odihna se face de conducerea secțiilor/compartimentelor, după consultarea salariaților, la sfârșitul anului în curs pentru anul următor, astfel încât să asigure atât bunul mers al activității, cât și interesele salariaților cu aprobarea conducerii unității.

(2) Concediul anual de odihna se poate fractiona, la cererea salariatului, una din tranșe neputând fi mai mică de 10 zile lucrătoare.

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

(4) Plecarea în concediul de odihna, concedii pentru studii, concedii fără plată sau pentru recuperarea orelor lucrate suplimentar - 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 acestor perioade.

Evidența plecarilor menționate mai sus (concedii de odihna, concedii medicale, concedii fără plată, zile libere pentru recuperarea orelor suplimentare lucrate peste program etc) se va ține în scris, va fi realizată de către șefii ierarhici ai salariaților în discuție și va fi înaintată lunar serviciului RUNOS.

(5) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(6) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(7) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(8) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art.65. – (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Concediului de odihna poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective cu aprobarea managerului.

(4) 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. Caz în care angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în

vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare întreruperii concediului de odihnă.

(5) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate fi cedat altei persoane, nu poate fi limitat iar orice alta conventie prin care se renunța, total sau partial la acest drept, este interzisă.

(6) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în munca astfel:

- pentru vechime de 0 - 1 ani - 20 de zile lucratoare;
- pentru vechime între 1 - 5 ani - 22 zile lucratoare;
- pentru vechime între 5 - 10 ani - 23 zile lucratoare;
- pentru vechime între 10 - 15 ani - 25 zile lucratoare;
- pentru vechime între 15 - 20 ani - 28 zile lucratoare;
- pentru o vechime de peste 20 ani - 30 zile lucratoare.

(7) În funcție de condițiile de desfășurare a activității, pe locuri de munca, salariații mai au dreptul și la zile de concediu de odihnă suplimentare, care se regăsesc în Contractul Colectiv de Munca.

Art.66. (1) În afara concediului de odihnă salariații au dreptul la zilele de concediu platit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite și care nu se includ în durata concediului de odihnă după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile pentru curs de puericultura;
- c) ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperarea acestei zile;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul sotului/sotiei, copilului, părinților, socrilor - 5 zile.
- f) Decesul bunicii, fraților, surorilor, nepoților - 1 zi
- g) Donatorii de sange - 1 zi conform legii;
- h) Salariații care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar, platit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
 - 1 zi la efectuarea punctiei ovariene;
 - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Concediul platit prevăzut în acest articol se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, cererii atașându-i-se actele doveditoare.

Art.67. Pentru rezolvarea unor situații, în cazuri deosebite, salariații pot beneficia de concediu fără plată (de până la un an) cu aprobarea șefului ierarhic și a managerului instituției.

Art.68. (1) În afara concediilor de odihnă, concediile fără plată se acordă cu aprobarea șefului ierarhic și a managerului instituției după cum urmează:

- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
- b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
- c) pentru alte situații cu avizul organizației sindicale.

(2) Concediile pentru formare profesională se acordă cu aprobarea managerului spitalului, în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) În acordarea concediilor se vor avea în vedere prevederile art. 144 - 153 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară.

Art.69. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariații beneficiază de o indemnizație de concediu calculată potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.70.(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, din motive obiective.

Art.71. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminică sau în alte zile, în cazul în care repausul în zilele de sâmbăta și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității unității.

(2) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Compensițiile acordate salariaților pentru modificarea/suspendarea repausului săptămânal sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art.72. (1) Zilele de sarbatoare legala în care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima si a doua zi de Pasti;
- 7 aprilie, ziua mondiala si nationala a sanatatii(recuperare);
- 1 mai
- 1 iunie
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- 30 noiembrie Sf. Apostol Andrei, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- alte zile libere stabilite de conducerea statului cu asigurarea activității medicale.

(2) Acordarea zilelor libere se face de catre angajator cu asigurarea personalului necesar pentru desfasurarea activitatii normale in spital.

SECȚIUNEA a VIII- a

SALARIZAREA

Art.73. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, prin negocieri colective și individuale.

(3) Spitalul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(4) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art.74. (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă. Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

- (2) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.
- (3) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.
- (4) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt platite, în ordine, sotului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.
- (5) Persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt care sunt încadrate în munca, beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază.
- (6) Personalul salarizat între limitele corespunzătoare funcției poate beneficia de o creștere salariale prin evaluarea performanțelor profesionale individuale realizate în ultimii trei ani cu condiția încadrării în nivelul alocățiilor cu destinația cheltuieli salariale
- Art.75.** (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
 - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.
- (5) Dreptul de acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 (trei) ani de la data nasterii dreptului de acțiune, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator.
- Art.76.** (1) În cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare nu se acceptă bacșiș sau alte asemenea atenții.
- (2) Personalul care acceptă bacșiș va suporta toate daunele provocate Spitalului de Pneumoftiziologie „Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare prin această faptă;
- (3) Pacienții vor fi informați de această măsură prin atenționări la internare, precum și prin afișe format A4 plasat la intrarea în unitate, la intrarea în secții, la fisier, biroul de internări sau în ambulatoriul de specialitate.

SECȚIUNEA a IX - a

ACCESUL ÎN PERIMETRUL SPITALULUI

Art.77. Accesul salariaților în perimetrul spitalului se face în conformitate cu prevederile Ord. nr. 1365/2008 privind organizarea serviciului de pază și a regimului de acces în unitățile sanitare publice cu paturi din rețeaua Ministerului Sănătății Publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art.78. Accesul salariaților spitalului este permis numai pe la punctele de control-acces, care respectă circuitele funcționale ale spitalului, pe baza legitimației de serviciu, a ecusonului sau a cardului de acces.

Art.79. (1) Reglementarea programului de vizite al aparținătorilor pacienților internați în unitățile sanitare publice se face în baza Ordinului Ministrului Sănătății nr. 1284/2012.

- (2) Programul de vizita al apartinatorilor pacientilor internati in cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare este stabilit dupa cum urmeaza :
- a) de luni pana vineri în intervalul orar 15⁰⁰ – 20⁰⁰.
 - b) sambata si duminica în intervalul orar 10⁰⁰ – 20⁰⁰.
- (3) In cazuri exceptionale (epidemii, pandemii, sau cazuri in care se constitue carantine) programul de vizita al apartinatorilor poate fi limitat sau interzis.
- (4) Numarul de vizitatori pentru un pacient internat într-un salon cu mai mult de 3 paturi nu poate fi mai mare de trei persoane si pot fi vizitati maximum 2 pacienti în acelas timp.
- (5) In situatia prevazuta la alin (4), pentru a da posibilitatea vizitei si pentru ceilalti pacienti, daca exista solicitari în acest sens, durata vizitei va fi limitata la 60 minute.
- (6) Vizitarea pacientilor în compartimentul ATI este permisa zilnic doar membrilor familiei, respectiv parinti, copii, frati/surori, cu conditia ca vizita sa se faca individual sau cel mult de doua persoane.
- (7) Medicii sefi de sectie, medicii coordonatori de compartimente vor stabili programul prin care membrii familiei pacientului internat *pot discuta direct* cu medicul curant în timpul programului zilnic de lucru al acestuia cu aprobarea directorului medical, programul fiind afisat în locuri vizibile.
- (8) Prin exceptie în cazul pacientilor în stare critica sau terminala, indiferent de sectia sau compartimentul unde este pacientul internat, familia are dreptul de a vizita zilnic pacientul sau poate solicita prezenta permanenta langa pacient a unui singur membru de familie.
- (9) In cazul pacientilor cu grad redus de mobilitate din cauza patologiei prezentate, accesul unei persoane poate fi permanent.
- (10) In cazul copiilor internati la ATI se asigura prezenta cu caracter permanent a unuia dintre parinti, daca se solicita acest lucru.
- (11) In cazul copiilor internati la compartimentul Pneumologie copii se va accepta prezenta unui aparținător astfel : pentru copii cu vârstă de până la 3 ani sau pentru copii cu handicap sau dizabilități, prezența obligatorie a aparținătorului, peste această vârstă a copiilor aparținătorii vor plăti o taxă la casieria spitalului, daca se solicită să fie prezenți în spital.
- (12) In cazul copiilor cu varsta cuprinsa intre 14 si 18 ani internati în oricare dintre sectiile/compartimentele spitalului se poate accepta prezenta unui apartinator permanent, cu acordul sefului de sectie/compartiment.
- (13) Este interzisa perceperea de taxe pentru vizitarea pacientilor internati în Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Rusdea" Baia Mare.
- (14) Conducerea unitatii va instrui paznicii asupra programului de vizite, obtinand de la fiecare dintre acestia o declaratie pe propria raspundere, prin care se angajaza sa respecte aplicarea programului de vizita si sa nu pretinda sau sa primeasca niciun fel de atentii în vederea perimiterii accesului în afara programului de vizita.
- (15) Accesul se face în baza documentului de identitate si înscrierii în registrul special al vizitatorilor;
- (16) Accesul se permite numai persoanelor cu tinuta decenta;
- (17) Accesul se permite numai prin intrarea si în locurile si spatiile special afectate vizitatorilor de managerul spitalului;
- (18) Accesul se permite numai în grup de maximum 3 persoane pentru un pacient, iar alti apartinatori vor astepta într-o zona bine delimitata, daca spatiul spitalului o permite;
- (19) Pe toata perioada prezentei în incinta spitalului, vizitatorii trebuie sa poarte la vedere ecusonul care îi atesta aceasta calitate.
- (20) Pentru urgentele medico-chirurgicale ale pacientilor, accesul acestora în spital este permanent.

(21) În afara programului prevăzut pentru vizitarea bolnavilor, accesul în spital se face numai pe baza "biletului de liber acces în secția...", eliberat de medicul curant și vizat de șeful de secție sau de medicul de gardă.

(22) În intervalul orar 8,00-13,00, pacienții au acces, însoțiți sau nu, cu bilet de internare.

Art.80. (1) Este interzis accesul persoanelor străine în spital în zonele cu risc: ATI, bloc operator, sterilizare, laboratoare, depozite de deseuri medicale periculoase, stație de oxigen, bloc alimentar, precum și în orice altă zonă stabilită de managerul spitalului.

(2) Excepție de la alin. (1) fac cazurile speciale aprobate de șefii de secție și vizate de managerul spitalului.

(3) Accesul vizitatorilor în spital la bolnavii cu afecțiuni TBC aflați în tratament se face cu respectarea prevederilor Legii sănătății și a protecției persoanelor cu afecțiuni TBC.

(4) În unele zone cu risc în care accesul vizitatorilor este interzis, în funcție de fondurile disponibile și cu aprobarea șefului secției, vizualizarea pacienților se poate face prin televiziune cu circuit închis sau prin internet.

(5) Pacienții infectați cu SARS-CoV-2 care prezintă simptome severe de boală pot beneficia pe perioada internării, la cerere, de vizita unui membru al familiei/reprezentantului legal, cu acordul medicului curant în aceleași condiții privind asigurarea protecției, cu mențiunea că în cazul acestuia nu este permisă introducerea niciunui obiect în zona în care sunt îngrijiți pacienții cu COVID-19.

Art.81. La ieșirea din spital, persoanele care însoțesc minori sunt legitimate, pentru a se stabili calitatea pe care o au în raport cu minorul: reprezentant legal, gradul de rudenie și legitimitatea parasilor spitalului de către copil.

Art.82. Incaperile în care nu au acces persoanele străine au la intrare anunțuri de avertizare în acest sens.

Art.83. (1) Pe durata vizitelor, personalul medico-sanitar ia toate măsurile necesare pentru respectarea cu strictețe a interdicțiilor de acces în zonele precizate anterior a regulilor de acces și circulație în spital, precum și a normelor de conduită civilizată.

(2) În cazul apariției oricărui nereguli, personalul medico-sanitar sesizează de urgență serviciul de pază.

Art.84. Dacă managerul spitalului stabilește o perioadă de carantină, conform dispozițiilor autorității de sănătate publică județene, în această perioadă se limitează sau se interzice, după caz, accesul vizitatorilor în spital.

Art.85. Accesul în ambulatoriu al pacienților, însoțiți sau nu, este permis în funcție de programul ambulatoriului, cu bilet de trimitere parafat de către medicii specialiști, medicii de familie din exteriorul spitalului, medicii din ambulatoriu sau din spital, ori este permis pacienților cu afecțiuni care, după confirmarea diagnosticului, le permit prezentarea direct la medicul de specialitate din ambulatoriul de specialitate, pe baza scrisorii medicale.

Art.86. Accesul salariaților unor firme, este permis numai pe baza de tabel nominal, aprobat de manager, document de identitate și/sau legitimație de serviciu.

Art.87. (1) Accesul reprezentanților mass-media se face numai pe baza legitimației de acreditare în specialitate și a documentului de identitate, precum și cu acordul managerului spitalului.

(2) Reprezentanții mass-media pot filma în spitale numai în spațiile pentru care managerul și-a exprimat acordul în mod explicit, iar interviuarea pacienților sau filmarea acestora se poate face numai în condițiile legii.

(3) Managerul spitalului desemnează un purtător de cuvânt al instituției, care îi însoțește pe reprezentanții mass-media, pe durata prezentei acestora în incinta spitalului.

Art.88. Accesul în spital al altor categorii de persoane, precum echipe de control din cadrul Ministerului Sănătății Publice sau din cadrul instituțiilor aflate în subordinea sa, medici în schimb de experiență, medici rezidenți, studenți etc., se face pe baza legitimației de serviciu.

Art.89. Accesul persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de înregistrat se face numai cu aprobarea managerului spitalului.

Art.90. (1) Este interzis accesul în spital al persoanelor care au asupra lor armament, munitii, substante toxice, stupefiante, explozive ori alte instrumente care pot pune în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea personalului propriu și a pacienților ori patrimoniul unității.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele care se afla în timpul executării misiunilor de intervenție, de protecție a demnitarilor români sau străini ori a personalităților sau care asigură paza persoanelor internate, private de libertate.

Art.91. (1) Accesul autovehiculelor se reglementează de managerul spitalului, urmărindu-se asigurarea evidenței intrărilor și ieșirilor în Registrul de evidență a accesului autovehiculelor, întocmit în conformitate cu prevederile anexei nr. 4e) la Hotărârea Guvernului nr. 301/2012 pentru aprobarea normelor metodologice și a documentelor prevăzute la art. 69 din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor.

(2) Autovehiculele serviciului de ambulanță, autovehiculele personale sau alte vehicule care transportă persoane care necesită îngrijiri de urgență ori persoane care nu se pot deplasa au acces permanent în spital.

(3) La camera mortuara spitalului accesul se face numai în timpul programului de lucru și cu notificare prealabilă, comunicată serviciului de pază.

(4) Se permite accesul autovehiculelor furnizorilor de produse și servicii în unitatea sanitară, cu respectarea următoarelor condiții:

- a) numai în timpul programului de lucru și numai pe poarta de acces stabilită de managerul spitalului;
- b) în situațiile de urgență, numai cu acordul managerului spitalului sau al înlocuitorului delegat de acesta;
- c) pe baza legitimației de serviciu, a documentului de identitate și a confirmării șefilor de servicii sau ai departamentului solicitant.

(5) Celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces în curtea sau parcare spitalului numai dacă sunt autorizate de managerul spitalului.

Art.92. Măsurile prevăzute mai sus vor fi cuprinse în planul de pază propriu al spitalului și în fișele de post ale persoanelor implicate în realizarea acestora, sunt afișate la avizier și sunt aduse la cunoștința întregului personal al spitalului.

Art.93. Managerul spitalelor cu pază proprie răspunde, împreună cu serviciul administrativ și RUNOS pentru selecția, angajarea, pregătirea, dotarea și echiparea personalului de pază, conform legii.

Art.94. (1) Spitalul va asigura dotarea personalului propriu de pază cu uniformă, însemne distinctive și, după caz, echipament de protecție, pe care acesta le poartă numai în timpul executării serviciului.

(2) În timpul serviciului, personalul de pază poartă un ecuson de identificare cu numele și prenumele, precum și cu denumirea spitalului.

(3) În funcție de importanța și specificul spitalului se pot asigura personalului de pază și alte dotări, precum și mijloace de protecție și alarmare, conform legii.

(4) În funcție de bugetul alocat, portile de acces în spital pentru autovehiculele destinate urgențelor medicale și cele de acces al personalului propriu și al bolnavilor vor fi dotate cu sisteme tehnice de supraveghere și sisteme automate de închidere-deschidere.

Art.95. Pacienții și vizitatorii sunt obligați să respecte reglementările legale în vigoare privind interzicerea fumatului și a consumului de băuturi alcoolice în incinta spitalului.

Capitolul VIII
PROCEDURA DE SOLUTIONARE A
CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE
SALARIATILOR SI ALE ALTOR PERSOANE

Art.96. (1) Salariații au dreptul să adreseze conducerii Spitalului de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală pe care un salariat o adresează conducerii spitalului în condițiile legii și ale regulamentului intern.

(3) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

Art.97. (1) Cererile sau reclamațiile se adresează managerului spitalului și se înregistrează la secretariat.

(2) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, managerul Spitalului de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare numește o persoană sau o comisie care să verifice realitatea lor.

(3) În urma verificării desfășurate, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării managerului spitalului.

(4) Managerul Spitalului de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare este obligat să dispună să se comunice salariatului răspunsul în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamației.

(5) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, managerul spitalului poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art.98. (1) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

(2) În cazul în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se conexează, urmând să primească un singur răspuns.

(3) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns petiționarului.

Art.99. – (1) Salariații și Spitalul de Pneumoftiziologie “Dr. Nicolae Rusdea” Baia Mare au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Orice cerere sau reclamație individuală primită de la angajat, va fi tratată confidențial și i se va comunica soluționarea în termenul stabilit de lege.

(3) Salariații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă și nu numai, mai întâi pe cale amiabilă și în cazul în care nu se rezolvă, vor fi aplicate procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(4) În situațiile în care apar divergente în legătura cu executarea prevederilor contractelor colective, Spitalul și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

Art.100. Accesul apartinatorilor și vizitatorilor la registrul de sugestii, reclamații și sesizări este neingradit. Acesta se află în holul mare din ambulatoriul integrat spitalului, fiind pus la vedere și la dispoziția acestora.

Art.101. În cadrul spitalului funcționează Consiliul Etic care periodic, sau de câte ori este nevoie, va lua în dezbatere problemele sesizate de către pacienți sau apartinatorii acestora și va propune măsuri pe care le va înainta managerului spitalului. Consiliul se va întruni periodic sau de câte ori este nevoie la convocarea managerului sau a președintelui de comisie pentru soluționarea sesizărilor existente.

Art.102. (1) În spital sunt puse la dispoziția pacienților sau a angajaților chestionare privitor la desfășurarea actului medical în spital, a condițiilor hoteliere și de hrană pentru pacienți și a condițiilor de muncă pentru angajați, chestionare care vor fi depuse (fără obligația de a fi semnate) în cutii amenajate la nivelul fiecărei secții sau compartiment, la fisier și în holul mare al spitalului.

(2) Chestionarele privind calitatea serviciilor din spital vor fi analizate lunar (chestionare ale pacienților) și anual (chestionarele angajaților) fiind întocmite rapoarte trimestriale (pentru pacienți) și anuale (pentru angajați) în care vor fi incluse sesizările și propunerile acestora privind îmbunătățirea calității actului medical și a serviciilor din spital precum și condițiile de muncă ale angajaților.

(3) Rapoartele întocmite vor fi înaintate Comitetului director unde vor fi dezbătute și vor fi luate măsurile care se impun.

Art.103. (1) Personalul din cadrul spitalului are obligația ca în cazul în care semnalează unele fapte prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții, infracțiuni, încălcări ale normelor interne să le aducă la cunoștința conducerii spitalului.

(2) Angajații care semnalează nereguli beneficiază de protecție privind identitatea după cum urmează:

- a) angajatul beneficiază de prezumția de bună credință până la proba contrară;
- b) în situația în care cel reclamat este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a angajatului care a semnalat neregula, conducerea spitalului sau persoana desemnată să verifice problemele sesizate va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea;
- c) spitalul exclude orice consecință pentru sesizările făcute de bună-credință.

(2) persoanei care semnalează o abatere sau o neregulă i se recomandă cu insistență să nu facă investigații pe cont propriu ci să sesizeze persoanele responsabile.

Capitolul IX

REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII

ÎN CADRUL SPITALULUI DE PNEUMOTIZIOLOGIE

“Dr. Nicolae Rușdea” Baia Mare

Art.104. (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată ca aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Orice tip de abatere cât și afirmațiile legate de acestea vor fi cercetate cu promptitudine și tratate confidențial, în măsura în care interesele societății și dispozițiile legale o permit.

(3). Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art.105. Sunt interzise:

- a) prezentarea la serviciu în stare de oboseală înaintată;
- b) introducerea și/sau consumul de băuturi alcoolice sau droguri, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați;
- c) parăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobare sau pentru alte interese decât cele ale Spitalului;
- d) executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori straine interesului Spitalului;

- e) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri (aparate, instrumente, echipamente de protectie) si documente apartinand acesteia, fara acordul conducerii;
- f) înstrainarea oricaror bunuri date în folosinta, pastrare sau uz comun, precum si deteriorarea functionala, calitativa sau descompletarea acestora, ca rezultat al utilizarii ori manevrarii necorespunzatoare;
- g) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunostinta pe orice cale sau copierea pentru altii, fara aprobarea scrisa a conducerii, a unor documente sau informatii privind activitatea Spitalului sau a datelor specificate în fisele sau dosarele personale ale angajatilor;
- h) efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezenta;
- i) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati (insulta, calomnia, purtarea abuziva, lovirea sau vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii);
- j) comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranta Spitalului, a propriei persoane sau a colegilor sau care ar putea crea un prejudiciu de imagine unitatii sanitare;
- k) se interzice complet fumatul în incinta unitatii, conform Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor de tutun, cu completarile si modificarile ulterioare;
- l) absentarea de la serviciu 3 (trei) zile consecutiv, nemotivat, constituie abatere disciplinara grava si se sanctioneaza cu desfacerea contractului individual de munca;

Capitolul X

ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE

Art.106. (1) Incalcarea de catre angajat, indiferent de functia sau de postul pe care îl ocupa, a obligatiilor sale de serviciu, a contractului individual de munca, a prezentului Regulament, a dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici precum si a oricaror alte politici si proceduri adoptate de unitatea sanitara în conditiile legii, indiferent de denumirea concreta pe care acestea o poarta, constituie abatere disciplinara si se poate sanctiona dupa caz.

(2) Personalul unității este obligat să respecte procedurile și protocoalele de prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale (IAAM).

(3) Sancțiunile disciplinare pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a contractului individual de muncă și pentru nerespectarea procedurilor și protocoalelor de prevenire și limitare a IAAM, în funcție de gravitatea abaterii disciplinare, sunt:

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

(2) Cu exceptia sanctiunii avertismentului, pentru aplicarea sanctiunilor, este necesara procedura cercetarii disciplinare, conform dispozitiilor prevazute în Codul Muncii.

(3) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(4) Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art.107. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o sancțiune.

Art.108. Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă angajatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie, emisă de angajator, în formă scrisă.

Art.109. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșită de salariat, avându-se în vedere:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.

Capitolul XI

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

I. Raspunderea disciplinara:

La nivelul spitalului funcționează Comisia de disciplină.

Art.110. (1) Urmare sesizării conducerii Spitalului, cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare sau a constatării încălcării de către un salariat a obligațiilor sale de serviciu, a contractului individual de muncă, a prezentului Regulament, a Contractului colectiv de muncă aplicabil, a oricăror alte politici și proceduri adoptate de unitatea sanitară în condițiile legii a dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, Managerul Spitalului sau persoana împuternicită de acesta, va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile, prin intermediul Comisiei de disciplină.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură disciplinară, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către angajator, prin intermediul unei persoane împuternicite, precizându-se motivul, data, ora și locul întâlnirii.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (3) fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să prezinte toate probele și motivările pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentat al sindicatului al cărui membru este.

(6) Cercetarea disciplinară prealabilă presupune stabilirea împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, a gradului de vinovăție a salariatului, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a antecedentelor acestuia (eventuale sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat).

Art.111. (1) Sub sancțiunea nulității absolute decizia de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- c) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

- d) motivele pentru care au fost înlaturate apararile formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea în condițiile prevăzute la art.251 alin(3) din Legea. nr. 53/2003, nu a fost efectuată cercetarea;
- e) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- f) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- g) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art.112. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(3) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

II. Raspunderea patrimoniala:

Art.113. Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, contractuale, să îl despăgubească pe angajat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Art.114. Angajații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca sa. Reținerile dispuse de CAS, identificate pe cod parafă medic și pacient.

Art.115. Angajații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră, de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlaturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art.116. Angajatul care a încasat o sumă nedatorată este obligat să restituie acea sumă.

Art.117. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale, care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Art.118. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Capitolul XII

PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art.119. (1) Angajatorul respectă dispozițiile legale privitoare la protecția datelor cu caracter personal ale angajaților și va pune în aplicare măsuri tehnice și organizatorice de protecție a tuturor operațiunilor privitoare în mod direct sau indirect la aceste date, care previn prelucrările neautorizate sau ilegale, precum și pierderile sau distrugerile accidentale sau ilegale.

(2) Datele cu caracter personal nu pot fi utilizate pentru prelucrare automatizată și nici pentru realizarea de profile.

(3) Datele pot fi utilizate de către spital pentru îndeplinirea obligațiilor legale/contractuale ce îi revin în calitate de angajator și care își au temeiul în legile aplicabile în materie civilă, penală, de contabilitate, fiscalitate, audit, sănătate, în relațiile de muncă.

(4) Datele cu caracter personal colectate vor fi revizuite periodic, analizând în ce măsură păstrarea lor este necesară scopurilor menționate, intereselor legitime ale angajatorului sau îndeplinirii obligațiilor legale/contractuale ale angajatorului, cu respectarea legii arhivării nr. 16/1996 și a Nomenclatorului arhivistic.

(5) Angajatul beneficiază de dreptul de acces, intervenție, rectificare și portare cu privire la datele pe care le furnizează. Intervenția angajatului asupra datelor pe care le furnizează nu poate fi de natură să împiedice executarea contractului încheiat între acesta și spital ori a obligațiilor legale.

Art.120. Angajatorul respectă dispozițiile legale privitoare la protecția datelor cu caracter personal și cu privire la rudele angajaților ori alte persoane, în legătură cu care angajatul comunică datele respective.

Art.121. În cadrul spitalului, fiecare categorie personală în parte are acces la informații/date, prelucrarea și protecția acestora în măsura în care este necesar îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

Art.122. Încălcarea obligației de respectare a dispozițiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal constituie o abatere disciplinară gravă, care, funcție de gravitatea faptei, poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

Capitolul XIII

MODALITATILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Sectiunea I: Exercițarea profesiunii de medic:

Exercițarea profesiunii de medic se realizeaza în condițiile stabilite de TITLUL XII Exercițarea profesiei de medic - Organizarea și funcționarea Colegiului Medicilor din România, din Legea nr. 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare.

Art.123. (1) Profesia de medic are ca principal scop asigurarea stării de sănătate prin prevenirea îmbolnăvirilor, promovarea, menținerea și recuperarea sănătății individului și a colectivității.

(2) În vederea realizării acestui scop, pe tot timpul exercitării profesiei, medicul trebuie să dovedească disponibilitate, corectitudine, devotament, loialitate și respect față de ființa umană.

(3) Deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea între pacienți, respectarea demnității umane, principiile eticii și deontologiei medicale, grija față de sănătatea pacientului și sănătatea publică.

Art.124. În scopul asigurării în orice împrejurare a intereselor pacientului, profesia de medic are la baza exercitării sale independența și libertatea profesională a medicului, precum și dreptul de decizie asupra hotărârilor cu caracter medical.

Art.125. Monitorizarea și controlul exercitării profesiei de medic se realizează de către Colegiul Medicilor din România prin Colegiile Județene și Ministerul Sănătății, denumite în continuare autorități competente române.

Art.126. (1) Profesia de medic se exercită pe teritoriul României de către persoanele prevăzute la art.376 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) detin un titlu oficial de calificare in medicina;
- b) nu se gasesc in vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevazute de lege;
- c) sunt apți din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei de medic;
- d) sunt membri ai Colegiului Medicilor din Romania;
- e) prin exceptie de la lit. d), în caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii, medicii care întrunesc conditiile prevazute la art.370 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sanatatii cu modificarile si completarile ulterioare lit. b), d) sau f) trebuie sa înstiinteze Ministerul Sanatatii Publice cu privire la prestarea temporara sau ocazionala de servicii medicale pe teritoriul Romaniei si sa fie inregistrati pe aceasta perioada la Colegiul Medicilor din Romania.

Art.127. (1) Medicii se pensioneaza la varsta de 65 de ani, indiferent de sex.

(2) Medicii se pensionează, la cerere, la vârsta de 67 de ani, indiferent de sex. Cererea privind menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani se depune, de către medic, la unitatea angajatoare, cu cel puțin 3 luni înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare prevăzuta de dispozițiile legale.

(2) La cerere, medicii se pot pensiona în condițiile prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(3) La cerere, medicii se pot pensiona anticipat, la varstele prevazute de lege, daca îndeplinesc conditiile de stagiul de cotizare prevazute în lege pentru pensia anticipata sau pentru pensia anticipata partiala.

(4) In unitatile sanitare publice, medicii membri titulari sau membri corespondenti ai Academiei Romane si ai Academiei de Stiinte Medicale, profesorii universitari si cercetatorii stiintifici gradul I, doctorii în stiinte medicale, care desfasoara activitati medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicala pana la împlinirea varstei de 70 de ani. Peste aceasta varsta medicii, membri titulari si membri corespondenti ai Academiei de Stiinte Medicale, pot fi mentinuti în activitate conform dispozitiilor art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea si functionarea Academiei de Stiinte Medicale, cu modificarile ulterioare. De acelasi drept pot beneficia si medicii, membri titulari si membri corespondenti ai Academiei Romane.

(7) Medicii care au împlinit varsta de pensionare prevazuta la alin. (1) nu pot detine functii de conducere în cadrul Ministerului Sanatatii Publice, al ministerelor si institutiilor centrale de Sanatate, al caselor judetene de asigurari de sanatate si a municipiului Bucuresti, precum si în cadrul spitalelor publice si al oricarei alte unitati sanitare publice.

Art.128. Medicul raspunde disciplinar pentru nerespectarea legilor si regulamentelor profesiei medicale, a Codului de deontologie medicala si a regulilor de buna practica profesionala, a Statutului Colegiului Medicilor din Romania, pentru nerespectarea deciziilor obligatorii adoptate de organele de conducere ale Colegiului Medicilor din Romania, precum si pentru orice fapte savarsite în legatura cu profesia, care sunt de natura sa prejudicieze onoarea si prestigiul profesiei sau ale Colegiului Medicilor din Romania.

Art.129. Plangerea împotriva unui medic se depune la Colegiul Medicilor al carui membru este acesta.

Sectiunea II: Exerkitarea profesiei de asistent medical

Exerkitarea profesiei de asistent medical se realizeaza în conditiile stabilite de Ordonanta de urgenta nr. 144/2008 privind exerkitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moasa si a profesiei de asistent medical, precum si organizarea si functionarea

Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.130. Profesia de asistent medical generalist, profesia de moasa si profesia de asistent medical se exercita, pe teritoriul Romaniei, în conditiile legii, de catre persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în profesia de asistent medical generalist, în profesia de moasa si, respectiv, de asistent medical, care pot fi:

- a) cetateni ai statului roman;
- b) cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene;
- c) sotul unui cetatean roman, precum si descendenti si ascendenti în linie directa, aflati în intretinerea unui cetatean roman, indiferent de cetatenia acestora;
- d) membrii de familie ai unui cetatean al unuia dintre statele prevazute la lit. b), asa cum sunt definiti la art. 2 alin. (1) pct. 3 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulatie pe teritoriul Romaniei a cetatenilor statelor membre ale Uniunii Europene si Spatiului Economic European, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 260/2005, cu modificarile si completarile ulterioare;
- e) cetatenii statelor terte, beneficiari ai statutului de rezident permanent in Romania;
- f) beneficiarii statutului de rezident pe termen lung acordat de unul dintre statele prevazute la lit. b).

Art.131 Avand în vedere natura profesiei de asistent medical generalist, de moasa si de asistent medical si obligatiile fundamentale ale acestora fata de pacienti în exercitarea profesiei, asistentul medical generalist, moasa si asistentul medical nu sunt functionari publici.

Art.132. (1) Profesia de asistent medical generalist, moasa si asistent medical se exercita pe teritoriul Romaniei de persoanele prevazute la art. 124, care îndeplinesc urmatoarele conditii:

- a) sunt posesoare ale unui titlu oficial de calificare de asistent medical generalist, moasa si, respectiv, asistent medical;
- b) nu se gasesc în vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevazute de prezenta ordonanta de urgenta;
- c) sunt apti din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei de asistent medical generalist, moasa si asistent medical;
- d) sunt membri ai Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) lit. d), în caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii, asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali care întrunesc conditiile prevazute la art. 124 lit. b), d) sau trebuie sa înstiinteze Ministerul Sanatatii Publice cu privire la prestarea temporara sau ocazionala de servicii medicale pe teritoriul Romaniei si sa fie înregistrati pe aceasta perioada la Ordinul Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania.

(3) Asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti pe teritoriul Romaniei, precum si asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali care întrunesc conditiile prevazute la art. 124 lit. c) si e) exercita profesia de asistent medical generalist, moasa si asistent medical cu aceleasi drepturi si obligatii ca asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali cetateni romani.

Art.133. (1) Angajarea si promovarea profesionala a asistentului medical generalist, a moasei si a asistentului medical în sistemul sanitar public si privat se realizeaza în conditiile legii.

- (2) Pentru riscurile ce decurg din activitatea profesionala, asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali din sistemul public sau privat încheie o asigurare de raspundere civila pentru greseli în activitatea profesionala (malpraxis).
- (3) La încheierea contractului de munca, asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali au obligatia sa prezinte o copie a asigurarii prevazute la alin. (2).
- (4) Asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali se pensioneaza la varsta de 65 de ani, indiferent de sex.
- (5) La cerere, asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali se pot pensiona anticipat, la varstele prevazute de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare, daca îndeplinesc conditiile de stagiul de cotizare prevazute de lege pentru pensia anticipata sau pentru pensia anticipata partiala.
- (6) Asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali care au depasit limita de varsta prevazuta la alin. (4) pot profesa în continuare în unitati sanitare private. Desfasurarea activitatii se face în baza certificatului de membru Asistentilor Medicali din Romania, eliberat pe baza certificatului de sanatate si a asigurarii de raspundere civila, pentru greseli în activitatea profesionala, încheiata pentru anul respectiv.
- (7) În cazul unitatilor sanitare publice care înregistreaza deficit de personal medical, precum si al unitatilor sanitare publice aflate în zone defavorizate, asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali isi pot continua activitatea peste vârsta de pensionare prevazuta de lege, pana la ocuparea posturilor prin concurs, la propunerea autoritatilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, cu avizul Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania si cu aprobarea M.S.P..
- Art.134.** (1) Asistentii medicali generalisti, moasele si asistentii medicali raspund disciplinar pentru nerespectarea legislatiei din domeniul profesiei, a Codului de etica si deontologie al asistentului medical generalist, al moasei si al asistentului medical din Romania, a regulilor de buna practica profesionala, a Statutului Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, pentru nerespectarea deciziilor obligatorii adoptate în conformitate cu dispozitiile legale în vigoare de organele de conducere ale Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, precum si pentru orice fapte savarsite în legatura cu profesia, care sunt de natura sa prejudicieze onoarea si prestigiul profesiei sau ale Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania.
- (2) Raspunderea disciplinara prevazuta la alin. (1) este stabilită în functie de gravitatea abaterii.
- (3) Sanctiunile disciplinare pe care organele de conducere ale Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania le pot aplica sunt urmatoarele:
- a) mustrea;
 - b) avertismentul;
 - c) suspendarea calitatii de membru al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania si informarea Ministerului Sanatatii Publice cu privire la retragerea dreptului de exercitare a profesiei pe perioada respectiva;
 - d) retragerea calitatii de membru al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania si informarea Ministerului Sanatatii Publice cu privire la retragerea dreptului de exercitare a profesiei.
- (4) Sanctiunile prevazute la alin. (3) lit. a) si b) se aplica de consiliul judetean al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania.
- (5) Sanctiunile prevazute la alin. (3) lit. c) si d) se aplica de Consiliul national al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania în urma

unei anchete efectuate de Comisia nationala de etica si deontologie a Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, care întocmeste un raport în acest sens.

(6) Prin exceptie de la prevederile alin. (5), aplicarea sanctiunii prevazute la alin. (3) lit. c), pentru motivele prevazute la art. 46 alin. (4), se face de catre consiliul judetean al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, respectiv de Consiliul Municipiului Bucuresti al Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania.

Sectionea III: Exercitarea profesiei de farmacist

Exercitarea profesiei de farmacist se realizeaza în conditiile stabilite de TITLUL XIV - Exercitarea profesiei de farmacist. Organizarea si functionarea Colegiului Farmacistilor din Romania din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.135. Profesia de farmacist se exercita pe teritoriul Romaniei, în conditiile legii, de catre persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în farmacie.

Art.136. Prin titlu oficial de calificare in farmacie se înțelege:

- a) diploma de farmacist, eliberata de o institutie de învățământ superior medico-farmaceutic acreditata din Romania;
- b) adeverinta de absolvire a studiilor, eliberata la cererea absolventului, ca urmare a finalizarii complete a studiilor, valabila pana la eliberarea diplomei de licenta, dar nu mai mult de 12 luni de la data emiterii;
- c) certificatul de farmacist specialist, eliberat de Ministerul Sanatatii Publice;
- d) diploma, certificatul sau alt titlu de farmacist, eliberate conform normelor Uniunii Europene, statele apartinand Spatiului Economic European sau de Conferinta Elvetiana;
- e) diploma, certificatul sau un alt titlu de farmacist, dobandite într-un stat tert si recunoscute de unul dintre statele membre prevazute la lit. d. ori echivalente în Romania.

Art.137. Monitorizarea si controlul exercitarii profesiei de farmacist se realizeaza de Colegiul Farmacistilor din Romania si de Ministerul Sanatatii.

Art.138. Profesia de farmacist este o profesie independenta si se exercita pe baza certificatului de membru al Colegiului Farmacistilor din Romania, în regim salarial/si sau independent, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

Art.139. (1) Exercitarea profesiei de farmacist se realizeaza prin urmatoarele activitati:

- a) prepararea formelor farmaceutice ale medicamentelor;
- b) fabricarea si controlul medicamentelor;
- c) controlul medicamentelor într-un laborator pentru controlul medicamentelor;
- d) depozitarea, conservarea si distribuirea medicamentelor en gros;
- e) prepararea, controlul, depozitarea si distributia medicamentelor în farmacii deschise publicului;
- f) prepararea, controlul, depozitarea si eliberarea medicamentelor din farmaciile de spital;
- g) acordarea de informatii si consultanta privind medicamentele.

Art.140. In exercitarea profesiei farmacistul trebuie sa dovedeasca profesionalism, devotament, corectitudine, disponibilitate si respect fata de persoana care i se adreseaza pentru obtinerea serviciilor farmaceutice necesare.

Art.141. Farmacistul raspunde disciplinar pentru nerespectarea legilor si regulamentelor profesionale, a Codului deontologic al farmacistului si a regulilor de buna practica profesionala, a Statutului Colegiului Farmacistilor din Romania, pentru nerespectarea deciziilor obligatorii adoptate de organele de conducere ale Colegiului Farmacistilor din Romania, precum si pentru orice fapte savarsite în legatura cu profesia sau în afara acesteia, care sunt de natura sa prejudicieze onoarea si prestigiul profesiei sau ale Colegiului Farmacistilor din Romania.

Art.142. Farmacistul raspunde disciplinar pentru nerespectarea legilor si regulamentelor profesionale, a Codului deontologic al farmacistului si a regulilor de buna practica profesionala, a Statutului Colegiului Farmacistilor din Romania, pentru nerespectarea deciziilor obligatorii adoptate de organele de conducere ale Colegiului Farmacistilor din Romania, precum si pentru orice fapte savarsite în legatura cu profesia sau în afara acesteia, care sunt de natura sa prejudicieze onoarea si prestigiul profesiei sau ale Colegiului Farmacistilor din Romania.

Art.143. In cazurile prevazute la art.613 din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sanatatii, cu modificarile si complaterile ulterioare, plangerea împotriva unui farmacist se depune la colegiul al carui membru este.

Art.144. Sanctiunile disciplinare sunt:

- a) detin un titlu oficial de calificare în medicina;
- b) mustrare;
- c) avertisment;
- d) vot de blam;
- e) suspendarea calitatii de membru al Colegiului Farmacistilor din Romania pe o perioada determinata, de la o luna la un an;
- f) retragerea calitatii de membru al Colegiului Farmacistilor din Romania.

Sectionea IV:Reglementari specifice medicamentelor

Art.145. Nici un medicament nu poate fi pus pe piata în Romania fara o autorizatie de punere pe piata emisa de catre Agentia Nationala a Medicamentului, în conformitate cu prevederile titlului XVII-Medicamentul din Legea 95/2006-privind reforma în domeniul sanatatii cu modificarile si completările ulterioare, sau fara o autorizatie eliberata conform procedurii centralizate.

Art.146. Publicitatea pentru medicamente include orice mod de informare prin contact direct (sistemul "door-to-door"), precum si orice forma de promovare destinata sa stimuleze prescrierea, distribuirea, vanzarea sau consumul de medicamente; publicitatea pentru medicamente va include în special:

- a) publicitatea pentru medicamente destinata publicului larg;
- b) publicitatea pentru medicamente destinata persoanelor calificate sa prescrie sau sa distribuie medicamente;
- c) vizite ale reprezentatilor medicali la persoane calificate sa prescrie medicamente;
- d) furnizarea de mostre;
- e) stimularea prescrierii sau distribuirii medicamentelor prin oferirea promiterii ori acordarea unor avantaje în bani sau în natura, cu exceptia cazurilor în care acestea au o valoare simbolica;
- f) sponsorizarea întalnirilor promotionale la care participa persoane calificate sa prescrie sau sa distribuie medicamente;

- g) sponsorizarea congreselor stiintifice la care participa persoane calificate sa prescrie sau sa distribuie medicamente si, în special, plata cheltuielilor de transport si cazare ocazionate de acestea.

Capitolul XIV **PREVEDERI SPECIALE REFERITOARE LA PROTECTIA** **DREPTURILOR PACIENTILOR**

Art.1467 Spitalul de Pneumoftiziologie "Dr. Nicolae Ruşdea" Baia Mare asigura accesul egal al pacientilor la îngrijiri medicale, fara discriminare pe baza de rasa, sex, varsta, apartenenta etnica, origine nationala, religie, optiune politica sau antipatie personala.

Art.148. Personalul angajat va respecta dreptul pacientilor la optiune libera, intimitate si demnitate.

Art.149. Fotografierea sau filmarea pacientilor în spital se face cu consimtamantul acestora, cu exceptia cazurilor în care imaginile sunt necesare pentru stabilirea diagnosticului si a tratamentului sau pentru evitarea suspectarii unei culpe medicale.

Art.150. Pacientii au acces la datele medicale personale, în conditiile legii.

Art.151. Pacientii vor fi informati asupra regulilor si obiceiurilor pe care trebuie sa le respecte pe durata spitalizarii.

Art.152. Pacientii pot beneficia de sprijinul familiei, al prietenilor, de suport spiritual si de sfaturi pe tot parcursul îngrijirilor medicale.

Art.153. Drepturile pacientilor

- a) Drepturile pacientilor sunt reglementate de Legea nr. 46/2003 si Normele de Aplicare a legii prin Ordinul Ministerului Sănătății Publice nr. 1410/2016;
- b) Pacientii au dreptul la îngrijirile medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare si materiale ale unității;
- c) Pacientul are dreptul de a fi respectat ca persoană umană fără nici o discriminare;

Art.154. Dreptul pacientului la informatia medicală

- a) Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum si la modul de a le utiliza;
- b) Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identității si statutului profesional al furnizorilor de servicii medicale de sănătate;
- c) Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra regulilor si obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării;
- d) Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra stării sale de sănătate, a interventiilor medicale propuse, a riscurilor potentiale ale fiecărei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra riscurilor generale de neefectuarea tratamentului si nerespectarea recomandărilor medicale, precum si cu privire la datele despre diagnostic si prognostic;
- e) Pacientul are dreptul de a decide dacă dorește sau nu să fie informat în cazul în care informatiile prezentate de către medic i-ar cauza suferință psihică;
- f) Informatiile se aduc la cunostinta pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaste limba română, informatiile i se aduc la cunostintă în limba maternă ori în limba pe care o cunoaste sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare;

- g) Pacientul are dreptul de a cere în mod expres să nu fie informat despre situația sa medicală și de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său;
- h) Rudele și prietenii pacientului pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament, dar numai cu acordul pacientului;
- i) Pacientul are dreptul să solicite și să primească, la externare, un rezumat scris al investigațiilor, tratamentului și îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării;

Art.155. Dreptul pacientului privind intervenția medicală

- a) Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală asumându-și, în scris, răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului;
- b) Când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență, personalul medical are dreptul să deducă acordul pacientului dintr-o exprimare anterioară a acestuia;
- c) În cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar;
- d) În cazul în care se cere consimțământul reprezentantului legal, pacientul trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei, atât cât permite capacitatea lui de înțelegere;
- e) În cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate;
- f) Comisia de arbitraj este constituită din trei medici pentru pacienții internați în spitale și din doi medici pentru pacienții din ambulatoriul de specialitate;
- g) Consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord;
- h) Consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale ca subiect în învățământul medical clinic și cercetarea științifică. Nu pot fi folosite pentru cercetare științifică persoanele care nu sunt capabile să își exprime voința, cu excepția obținerii consimțământului de la reprezentantul legal, și dacă cercetarea este făcută în interesul pacientului;
- i) Pacientul nu poate fi fotografiat sau filmat într-o unitate medicală fără consimțământul său, cu excepția cazurilor în care imaginile sunt necesare diagnosticului sau tratamentului și evitării suspectării unei culpe medicale;

Art.156. Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

- a) Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul sau datele personale sunt confidențiale, chiar și după decesul acestuia.
- b) Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.
- c) În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului este obligatorie.
- d) Pacientul are acces la datele medicale personale.

- e) Orice amestec în viața privată, familială, a pacientului este interzis, cu excepția cazurilor în care această imixtiune influențează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate și numai cu consimțământul pacientului.
- f) Sunt considerate excepții cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.

Art.157. Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale

- a) În cazul în care furnizorii sunt obligați să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe criterii medicale.
- b) Criteriile medicale privind selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament se elaborează de către Ministerul Sănătății și se aduc la cunoștința publicului.
- c) Intervensiile medicale asupra pacientului se pot efectua numai dacă există condițiile de dotare necesare și personal acreditat corespunzător.
- d) Se exceptează cazurile de urgență apărute în situații extreme.
- e) Pacientul are dreptul la îngrijiri terminale pentru a putea muri în demnitate.
- f) Pacientul poate beneficia de sprijinul familiei, al prietenilor, de suport spiritual, material și de sfaturi pe tot parcursul îngrijirilor medicale. La solicitarea pacientului, în măsura posibilităților, va fi creat mediul de îngrijire și tratament cât mai aproape de cel familial.
- g) Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiuni pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze, altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective.
- h) Pacientul poate oferi unității unde a fost îngrijit donații, cu respectarea legii.
- i) Pacientul are dreptul la îngrijiri medicale continue până la ameliorarea stării de sănătate sau până la vindecare.
- j) Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferite unități medicale publice și nepublice, spitalicești și ambulatorii, de specialitate sau de medicină generală, oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat. După externare pacienții au dreptul la servicii comunitare disponibile.
- k) Pacientul are dreptul să beneficieze de asistentă medicală de urgență și de servicii farmaceutice, în program continuu.

Art.158. Obligatiile pacienților

- a) Să respecte regulile ce se aplică în spital (RI);
- b) Să păstreze ordinea, liniștea și curățenia în spital;
- c) Să respecte programul de vizite și de masă precum și circuitele functionale din spital;
- d) Să nu deterioreze bunurile din spital;
- e) Să respecte indicațiile terapeutice ale medicului pe perioada internării;
- f) Să nu utilizeze consumatori electrici decât cu aprobarea medicilor șefi de secție;
- g) Să nu părăsească spitalul fără aprobare pentru probleme extramedicale; în cazul încercării are drept de învoire să nu depășească timpul care i-a fost acordat;
- h) Să păstreze și să predea în bune condiții echipamentul de spital și lenjeria de pat primite pentru sederea în spital;
- i) Se interzice fumatul în unitatea sanitară, prevederile L. nr. 349/2002 art.3 (1¹).

Capitolul XV
REGULI PRIVIND BUNA FUNCTIONARE,
EXPLOATAREA SI INTRETINEREA INSTALATIILOR,
UTILAJELOR SI MASINILOR

Art.159. Locurile de munca, instalatiile, utilajele, masinile cu grad ridicat de pericol în exploatare prevazute în reglementarile legale sunt:

- a) instalatiile de oxigen
- b) laboratorul de radiologie
- c) laboratorul de analize medicale
- d) instalatia de sterilizare si macinare
- e) bucătăria
- f) spălătoria
- g) centrala termica
- h) grupul electrogen

Art.160. Organizarea activitatii în aceste locuri de munca trebuie sa asigure desfasurarea neintrerupta a proceselor de munca, potrivit registrului de lucru aprobat, respectarea cu strictete a disciplinei tehnologice si a tuturor regulilor de disciplina a muncii, prevenirea oricaror avarii, explozii, incendii sau alte accidente tehnice. La indeplinirea obligatiilor de munca, personalul prevazut la aceste locuri de munca raspunde direct de respectarea cu strictete a normelor privind desfasurarea ordinii si înlaturarea oricaror situatii care ar pune în pericol viata sau sanatatea oamenilor, ori functionarea neintrerupta si in conditii de deplina siguranta a instalatiilor si masinilor.

Art.161. (1) Personalul este obligat sa cunoasca caracteristicile constructive si functionale ale instalatiilor si masinilor, sa respecte cu strictete normele tehnice de exploatare si întreținere, precum si normele de protectia muncii si de prevenire a incendiilor. Se interzice parasirea locului de munca, introducerea unor materiale sau produse care ar putea provoca explozii.

(2) În timpul programului de lucru personalul poate parasi postul numai cu aprobarea sefului ierarhic si numai dupa ce acesta a desemnat un înlocuitor pentru supravegherea utilajelor.

(3) Se interzice personalului sau altor persoane sa introduca sau sa consume bauturi alcoolice în unitate, precum si prezentarea la programul de lucru sub influenta alcoolului.

(4) Nerespectarea obligatiilor prevazute în prezentul articol se sanctioneaza dupa caz disciplinar, contraventional, penal sau material ori civil potrivit legii.

Art.162. Sefii de sectii/compartimente/servicii raspund de realizarea conditiilor necesare pentru functionarea neintrerupta si în deplina siguranta a instalatiilor, utilajelor si masinilor, prevenirea accidentelor sau incendiilor, de dotarea locurilor de munca cu prescriptiile tehnice de exploatare necesare, de efectuarea la timp a reviziilor tehnice si a reparatiilor planificate, de luare a tuturor masurilor pentru evitarea oricaror avarii sau intreruperi accidentale.

Art.163. Sefii de sectii/compartimente/servicii sunt obligati sa asigure întărirea ordinii si disciplinei la fiecare loc de munca, supravegherea permanenta a personalului, respectarea riguroasa de catre executant a tehnologiilor de exploatare si sa controleze, la intrarea în schimb, daca personalul din subordine este apt pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Art.164. Regulamentele de exploatare a instalatiilor se elaboreaza în conformitate cu documentatiile tehnice si se aproba de catre conducerea unitatii.

Capitolul XVI

NORME OBLIGATORII SI DISPOZITII FINALE

Art.165 (1) In cazul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Orice discriminare directa si indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala este interzisa.

Art.166. Salariatii si angajatorii se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale în conformitate cu prevederile legale.

Art.167. (1) In întreaga lor activitate, toti salariatii vor adopta o conduita civilizata, politicoasa, neomitand formulele si saluturile de politete, atat fata de pacienti cat si fata de însoțitorii si vizitatorii acestora, fiind obligati sa mentina relatiile nonconflictuale în colectivele din care fac parte.

(2) Toti salariatii spitalului precum si personalul ce deservește paza si curatenia (care pot fi angajati ai unor firme de prestari de servicii), vor actiona intru-un climat de liniste care sa asigure confort psihic pacientilor, evitand pe cât posibil, orice disconfort fonic (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor si dispozitivelor cu care își desfășoara activitate) cu preponderenta în perioadele destinate odihnei pacientilor.

(3) Atât medicii cât si personalul cu pregătire medie si auxiliar, se vor comporta cu pacientii si apartinatorii acestora într-o maniera care sa excluda orice posibilitate de interpretare din partea acestora ca se dorește sau se urmărește o remunerare a actului medical si de îngrijire, alta decat cea prevazuta de actele normative în vigoare.

Art.168. (1) Este interzisa publicitatea oricarui medicament pentru care nu exista o autorizatie de punere pe piata.

(2) Toate materialele promotionale ale unui produs destinate profesionistilor din sectorul sanitar trebuie sa fie în concordanta cu rezultatul caracteristicilor produsului aprobat de Agentia Nationala a Medicamentului si însoțite de catre acestea.

(3) Publicitatea unui medicament trebuie sa încurajeze folosirea rationala a produsului, prezentandu-l în mod obiectiv, fara a-i exagera calitatile si fara sa induca în eroare. Publicitatea trebuie sa fie onesta, adevarata si corecta.

Publicitatea trebuie sa evite orice sustinere sau reprezentare în masura sa induca în eroare consumatorul, chiar si prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

(4) Publicitatea destinata profesionistilor din sectorul sanitar poate fi facuta atat pentru medicamentele fara prescriptie medicala, cat si cele cu prescriptie medicala.

(5) In cadrul spitalelor, poate exista un spatiu destinat publicitatii pentru medicamente si el va fi prestabilit de catre conducerea spitalului.

(6) Intilnirile dintre reprezentantii firmelor de medicamente si medicii specialisti se vor desfasura dupa un program organizat si aprobat de catre conducerea spitalului.

(7) Continutul materialului publicitar trebuie notificat catre conducerea spitalului.

(8) Oferirea de mostre de catre firmele de medicamente pentru medicii specialisti din spitale trebuie sa se desfășoare dupa un program aprobat de conducerea spitalului.

Art.169. Angajatorul va proceda la evaluarea performantelor individuale ale angajatilor conform legislatiei in vigoare (Ordinul MS nr.1.229/01.08.2011), evaluarea va avea ca scop aprecierea obiectiva a activitatii personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respective cu rezultatele obtinute in mod efectiv.

Art.170. Respectarea prevederilor prezentului Regulament Intern este obligatorie pentru toti angajatii spitalului.

Art.171. (1) În cazul în care angajatul nu este edificat într-o problema care îl privește direct sau la locul de munca se poate adresa sefului direct în cazul în care problema ridicată de acesta nu a fost rezolvată acesta se poate adresa, în scris, managerului unității care este obligat ca în termen de maxim 30 zile să răspundă cererii.

(2) În cazul în care există o contestație în legătură cu stabilirea salariilor soluționarea este de competența ordonatorului de credite (manager); Contestație poate fi depusă în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a deciziei prin care au fost stabilite drepturile salariale, la sediul ordonatorului de credite; Ordonatorul de credite are obligația de a soluționa contestația în termen de 10 zile;

(3) Împotriva măsurilor dispuse persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței de judecată competente în termen de 30 zile de la data primirii răspunsului la cererea făcută.

Art.172. Regulamentul Intern poate fi modificat și completat, ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplină muncii în unitate o cer. Modificările și completările la prezentul regulament se vor face printr-o *anexa* care va face parte integrantă din regulament până la aprobarea, republicarea sau retipărirea unei noi ediții a regulamentului.

Art.173. Toate dispozițiile angajatorului vor fi aduse la cunoștință angajaților ocazie cu care se va comunica data și ora la care aceste dispoziții își produc efectul.

Art.174. Regulamentul de ordine interioară va fi prelucrat cu toți angajații, pe secții și compartimente, încheindu-se un proces verbal sub semnatura de luare la cunoștință.

Art.175. Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului Intern, prelucrarea acestuia se face de către seful de secție (compartiment) în care acesta se angajează, confirmarea anexându-se la contractul de muncă.

Art.176. Prezentul REGULAMENT INTERN se completează cu atribuțiile specifice fiecărui salariat/post, concretizate în fișele postului, care se regăsesc la dosarele personale ale salariaților.

Art.177. Modificarea prezentului Regulament Intern se face numai în condițiile prevăzute de lege.

DIRECTOR MEDICAL

Dr. Cucu Kristina



SINDICAT S.I.M.

Dr. Zagayva Pirooska



DIRECTOR FIN. CONTABIL

Ec. Iakab Maria



Avizat legalitatea

Jurist Conea Viorel



SINDICAT SANITAS

As. Cornea Irina

