



CONSILIUL JUDETEAN ILFOV
SPITALUL DE PSIHIATRIE „EFTIMIE DIAMANDESCU”
BĂLĂCEANCA

Comuna Cernica – Bălăceanca, Șoseaua Gării nr. 56, Județul Ilfov,
Tel. 021 369 3740; Fax. 021 369 37 41

APROBAT:
Directia de Sanatate Publica ILFOV

SPITALUL DE PSIHIATRIE
EFTIMIE DIAMANDESCU BĂLĂCEANCA
INTRARE NR. 2985
IESTIRE
Ziua 10 Luna 06 Anul 2014



**REGULAMENTUL DE ORDINE
INTERIOARA AL SPITALULUI DE
PSIHIATRIE „EFTIMIE
DIAMANDESCU” BALACEANCA**

AVIZAT

în ședința Comitetului Director din data de

Director Medical
Dr. Chiriac Marian

MANAGER
Ec Turliu SRazvan



Reprezentanti sindicali

Dr. CHIRIAC MARIAN
Medic primar psihiatrie
OCID 4063-1



In functie la data de 10.06.1 2014

CUPRINS

Noțiuni generale

Cap I Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

Secțiunea I Obligațiile conducerii

Secțiunea a II-a Obligațiile salariaților

Secțiunea a III-a Drepturile salariaților

Secțiunea a IV-a Drepturile angajatorului

Cap. II Organizarea timpului de muncă în instituție

Secțiunea I Timpul de muncă

Secțiunea a II a Timpul de odihnă și alte concedii

Cap. III Salarizarea

Cap. IV Reguli generale de organizare

Secțiunea I Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Secțiunea a II a Reguli concrete privind disciplina muncii în cadrul spitalului

Secțiunea a III a Accesul în perimetrul spitalului

Secțiunea a IV a Soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Secțiunea a V a Alte norme obligatorii

Cap. V Reguli referitoare la procedura disciplinară

Cap. VI Modalitățile de aplicare a unor dispoziții specifice

Cap. VII Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Dispoziții finale

Anexe

Anexa nr. 1 Legea drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003

Anexa nr. 2 Codul de conduită al personalului

Anexa nr. 3 Exercițarea profesiei de medic

Anexa nr. 4 Programul de lucru al personalului

Anexa nr.5 Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

NOȚIUNI GENERALE

Art. 1 (1) Prezentul Regulament Intern al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" se aplică tuturor angajaților din spital, indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea de retribuire sau de timpul de muncă prestat. De asemenea, se aplică și celor care lucrează în unitate cu orice titlu (detașați, etc.) precum și celor care efectuează stagii de practică ori schimburi de experiență sau iau parte la diverse forme de învățământ (rezidenți, studenți, cursanți etc), de specializare sau de perfecționare în cadrul unității.

(2) Persoanele încadrate în alte unități dar care lucrează temporar în Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" sunt obligate să respecte regulile de disciplină specifice acestei unități.

(3) Personalul firmelor care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta Regulamentul Intern al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu", în afara atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți.

CAPITOLUL I DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

Secțiunea I

Obligațiile conducerii Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu"

Art.2 (1) Conducerii Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" îi revin 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;
- b) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- c) să comunice periodic salariaților situația economico - financiară a unității;
- d) să se consulte și să hotărască împreună cu reprezentanții sindicatului reprezentativ în privința dispozițiilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele angajaților unității spitalicești;
- e) să plătească către stat toate contribuțiile aferente, ale angajatorului și cele ale salariaților;
- f) să înființeze Registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, conform normelor metodologice;
- g) să elibereze, la cerere și în termen de maxim 30 de zile documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

i) să respecte stabilitatea salariatilor pe postul si functia în care își desfășoară activitatea .

(2) Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională, în condițiile prevăzute de Legea 53/2003, art.188-197.

(3) Să stabilească cu reprezentanții salariaților, în condițiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu".

(4) Stabilește obiective fezabile în ceea ce privește acțiunile de supraveghere și control a infecțiilor nosocomiale.

(5) Orice alte atribuții stabilite de lege în sarcina sa.

(6) Conducerea unitatii va organiza si verifica:

- indeplinirea obligatiilor derivand din contractele de munca si din cele de prestari de servicii incheiate;
- organizarea muncii, prin stabilirea unei structuri organizatorice rationale a unitatii, repartizarea personalului pe locuri de munca in raport cu pregatirea si stagiul lor in functie;
- stabilirea circuitelor functionale in spital, a procedurilor privind modul de desfasurare a activitatilor specifice in toate structurile organizatorii din spital;
- stabilirea protocoalelor terapeutice si urmarirea modului de implementare a acestora de catre medicii de specialitate;
- stabilirea instructiunilor de lucru privind modul de functionare si exploatare a aparatelor si instrumentelor folosite, respectarea normelor igienico-sanitare si de metrologie, instruirea personalului cu privire la acestea;
- aprovizionarea unitatii in timp real cu medicamente, reactivi si consumabile, prin farmacia cu circuit inchis a spitalului.

(7) Conducerea unitatii va lua masuri pentru:

- cunoasterea de catre intreg personalul unitatii a politicii angajatorului cu privire la prevenirea accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale, prevenirea aparitiei infectiilor nosocomiale in spital si implementarea unui sistem eficace de management al calitatii serviciilor medicale acordate pacientilor.
- cresterea pregatirii personalului, asigurarea stabilitatii acestuia si promovarea in raport cu pregatirea si rezultatele in munca ale acestuia;
- examinarea cu atentie si luarea in considerare a sugestiilor si propunerilor facute de salariati, in vederea imbunatatirii activitatii in toate compartimentele de munca, precum si informarea acestora cu privire la modul in care sugestiile sau propunerile au putut fi rezolvate;

- intocmirea aprecierilor anuale privind activitatea profesionala a salariatilor spitalului si aducerea lor la cunostinta acestora;
- intocmirea si dotarea intregului personal angajat cu legitimatii si ecusoane tip, al caror model va fi aprobat de catre conducerea spitalului si pe care vor fi inscris minimal – obligatoriu date cu privire la numele si prenumele salariatului, a functiei si a compartimentului in cadrul caruia este angajat;
- organizarea de actiuni de informare legislativa in domeniu, pentru asigurarea cunoasterii prevederilor si obligatiilor ce decurg din acestea;
- incheierea contractelor de munca si a celor de prestari servicii in forma scrisa;
- asigurarea curateniei si ordinii la sediul unitatii si la locurile de munca;
- asigurarea conditiilor pentru pregatirea profesionala continua a personalului.

(8) Persoanele care asigura conducerea unitatii, in afara obligatiilor care le revin din aceasta calitate, au si toate celelalte indatoriri care revin oricaror salariati.

(9) Evenimentele deosebite intamplate in unitate pe toata durata programului de lucru/garda, sau in afara acestuia, respectiv dupa-amiezele, noaptea sau in zilele de sarbatoare vor fi comunicate conducerii spitalului infomarea facandu-se pe cale ierarhica de la persoana ce a constatat evenimentul pana la conducerea unitatii in cel mai scurt timp si cat mai operativ cu putinta.

Persoanele informate de catre subalterni de evenimente deosebite au la randul lor, in aceleasi conditii, obligatia de a anunta superiorii ierarhici directi.

Toate informarile indiferent de modalitatea de comunicare initiala vor fi consemnate si in scris sub semnatura.

Secțiunea a II-a Obligațiile salariaților

Art.3 (1) Salariații Spitalului de psihiatrie “Eftimie Diamandescu” au, în principal:

- a) obligația de a respecta programul de lucru și de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern al Spitalului de Psihiatrie “Eftimie Diamandescu”, în contractul colectiv de muncă, precum și în contractul individual de muncă;
- c) obligația de a respecta disciplina muncii;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta și păstra secretul de serviciu.

(2) Salariații spitalului au, în mod explicit, obligații privind:

- a) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
- b) respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă;
- c) respectarea programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- d) însușirea și respectarea normelor de muncă, a Codului de conduită (Anexa 2) și a altor reguli și instrucțiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau locul de muncă al salariatului;
- e) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalațiilor aflate în dotarea compartimentului în care își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;
- f) respectarea normelor de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;
- g) folosirea medicamentelor, materialelor sanitare, substanțelor, reactivilor, materialelor consumabile, energiei electrice, combustibilului, obiectelor de inventar etc. în spirit gospodăresc, economic și în conformitate cu respectarea normelor de consum;
- h) utilizarea și păstrarea în bune condiții, a echipamentelor și instrumentarului din dotare, supravegherea, colectarea, depozitarea, transportul și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință utilizat (se asigură de depozitarea acestora în vederea distrugerii);
- i) respectarea normelor de protecția muncii și a mediului, precum și a celor privind utilizarea echipamentului de protecție și lucru și de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile spitalului sau viața / sănătatea unor persoane;
- j) creșterea calificării profesionale, frecventarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandată, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor privind activitatea ce o desfășoară;
- k) comportarea adecvată în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalți salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;
- l) înștiințarea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenței unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, acționând astfel pentru diminuarea efectelor și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului spitalului;
- m) respectarea reglementărilor în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor nosocomiale;
- n) purtarea echipamentului de lucru și a celui de protecție corespunzător funcției pe care o deține, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic personal;
- o) adoptarea unui comportament etic față de pacienți, aparținătorii și celelalte persoane cu care colaborează, conform Legii drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003 (Anexa 1);

p) respectarea regulilor de acces în perimetrul spitalului, utilizarea legitimației de serviciu în stare de valabilitate și folosirea ecusonului pe timpul serviciului;

q) anunțarea imediată a șefului ierarhic, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situații fortuite etc);

r) nepărăsirea locului de muncă până la sosirea schimbului, acolo unde se lucrează fără întrerupere; în caz de neprezentare a schimbului persoana încadrată în muncă are obligația să anunțe pe șeful său ierarhic pentru luarea măsurilor ce se impun;

s) îndeplinirea temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite și repartizate de conducerea spitalului, în limita competențelor sale profesionale și a prevederilor legale în vigoare;

t) păstrarea secretului de serviciu;

u) menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;

v) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile care nu exced competențele profesionale.

(3) Personalul medical are obligația respectării procedurii privind circulația documentului medical „Foaie de observație clinică generală” a pacientului spitalului după cum urmează:

- la internare foile de observație împreună cu fișa de tratament vor fi completate, semnate, stampilate de medicul de gardă, însoțite de documente justificative (CI în original, bilet de trimitere, adeverința de salariat/talon de pensie), urmând a fi completate ulterior de către medicul curant;
- foaia de internare însoțește permanent pacientul atât în cadrul spitalului cât și la evaluările efectuate în alte unități sanitare;
- la externare medicul curant are obligația întocmirii următoarelor documente sub semnatura și parafă: bilet de externare, scrisoarea medicală și decontul pentru pacient, în două exemplare, din care primul exemplar se înmânează pacientului pe bază de semnătură, iar cel de-al doilea exemplar rămâne în Foaia de observație;
- Foile de observație clinică generală vor fi arhivate în ziua externării, cu toate documentele atasate.

Art. 4 (1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situațiile de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugereri, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea, limitarea și/sau înlăturarea efectelor negative.

(2) Salariații care pot acționa în astfel de situații au obligația de a o face în timpul cel mai scurt posibil.

Art. 5 (1) În situații deosebite, determinate de starea de necesitate și nevoile unei bune funcționări a spitalului, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile spitalului, în condițiile legii.

(2) In situatiile prevazute la alin.(1) , programul de lucru poate fi prelungit , orele suplimentare astfel prestate urmand sa fie recuperate in conditiile legii.

Secțiunea a III-a Drepturile salariaților

Art. 6 Salariații Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" au, în principal, următoarele drepturi :

- a) dreptul de salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte, prin reprezentanții legali, la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului înconjurător;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul la tichete de masa si tichete cadou, conform legislatiei in vigoare, in functie de bugetul de venituri si cheltuieli al spitalului.
- o) Alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile;

Art. 7 Drepturile salariaților vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Secțiunea a IV-a Drepturile angajatorului

Art. 8 Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească modul de organizare și funcționare a instituției;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii si in conformitate cu competentele profesionale;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să repartizeze și să dispună schimbarea locului de muncă al salariaților în funcție de nevoile ce se impun, pentru desfășurarea activității spitalului conform standardelor cerute de legislația în vigoare;

- f) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.
- g) Sa stabileasca obiectivele de performanta individuala precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

Responsabilitati cu imbunatatire calitatii la nivelul fiecarui sector de activitate

Politica referitoare la calitate include angajamentul pentru satisfacerea cerintelor privind imbunatatirea continua a eficacitatii sistemului de management a calitatii.

Spitalul promoveza politicile de imbunatatire a calitatii prin intermediul intregului personal.

Calitatea reprezinta prin fisa postului preocuparea fiecaruia personal din cadrul spitalului.

Reprezentantul managementului calitatii raspunde de implementarea politicilor de calitate la toate nivelele spitalului.

CAPITOLUL II ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCA IN SPITALUL DE PSIHIATRIE „EFTIMIE DIAMANDESCU”BALACEANCA

Secțiunea I Timpul de muncă

Art. 9 (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore/zi pe timpul a 5 zile, cu două zile de repaus, în funcție de specificul unității sau al muncii prestate putându-se opta și pentru o repartizare inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână.

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

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

(6) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută în art. 109 din Codul Muncii este considerată muncă suplimentară.

(7) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate argumentate cu documente medicale vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(8) În concretizarea acestui articol, programul categoriilor de personal este reglementat de Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, cu modificările și completările ulterioare, precum și de celelalte prevederi legislative în legătură cu timpul de lucru.

Art. 10 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariaților.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor cuprinse în Codul Muncii, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă și prezentul regulament intern.

Art. 11 (1) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlului această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Activitatea salariaților se desfășoară în secții, servicii, birouri sau compartimente, baza graficelor lunare de lucru, în condițiile asigurării continuității activității.

(3) Salariații sunt obligați să-și consemneze zilnic prezența la program în condicile de prezență pe secții și compartimente de muncă, cu trecerea orei de prezentare la program și a orei de terminare a acestuia.

(4) Întârzierile sau plecările fortuite la/de la program se pot efectua cu înștiințarea prealabilă a șefului direct și vor fi consemnate în condicile de prezență. Învoirea se poate face numai pe baza biletului de voie semnat de conducătorul instituției, sau în lipsa acestuia, de directorul medical sau inlocuitorii acestora. În condici vor fi menționate învoirile în interes personal, recuperarea acestora precum și situațiile de concediu de odihnă, concediu medical sau orice alt motiv de absență.

(5) Condicile de prezență sunt verificate zilnic de către cei în drept (șeful de compartiment sau, după caz, de către asistentul medical șef al secției), care au obligația de a confirma prin semnătură, concordanța prezenței din secție cu cea din condică.

Art. 12 (1) Activitatea curentă pentru personalul medical superior de specialitate în secțiile cu paturi este de 7 ore efectuate astfel: 6 ore în timpul diminetii în zilele lucratoare între orele 08.00-14.00 și 20 de ore obligatorii de garda lunar.

(2) Pentru zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, garda este considerată de 24 de ore.

(3) Continuitatea activității medicale este asigurată prin funcționarea unei linii de gardă încadrate cu medici de specialitate.

(4) Efectuarea a două gărzi consecutive de către același medic este interzisă, cu excepția cazurilor fortuite ce fac imposibilă prezenta unui alt medic în unitate.

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

(6) Orele de gardă nu sunt considerate ore suplimentare și nici cumul de funcții și nu constituie vechime în muncă și în specialitate.

(7) Programul gărzilor se întocmește lunar de către persoana desemnată și se aprobă de către directorul medical și managerul spitalului.

(8) Schimbarea planificării gărzilor se poate face numai în situații cu totul deosebite, cu avizul directorului medical și aprobarea managerului spitalului.

(9) Orele de gardă prestate conform prezentului regulament, precum și eventualele chemări de la domiciliu se consemnează în mod obligatoriu într-o condică de prezență pentru activitatea de gardă.

(10) Plata orelor de gardă se face în funcție de tariful orar determinat în baza salariului de bază individual corespunzător gradului profesional în care sunt confirmați; plata orelor de gardă efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale se face conform prevederilor legislației în vigoare.

(11) În situații deosebite, asigurarea asistenței medicale pentru pacienții internați în una din secțiile cu paturi se va asigura și prin chemarea de la domiciliu a medicului curant, de către medicul din gardă, cu înștiințarea prealabilă a medicului șef de secție.

Art.13 (1) Programul normal de lucru este stabilit în funcție de specificul fiecărui loc de muncă, în baza prevederilor legale și a propunerilor șefilor de compartimente și este cuprins în Anexa nr. 4 la prezentul regulament.

(2) Programul normal de lucru se afișează în locurile vizibile.

Art. 14 (1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22.00 – 6.00 cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(2) Salariații de noapte beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

În secțiile și compartimentele în care activitatea se desfășoară fără întreruperi, în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele 3 ture, precum și cel care lucrează în 2 ture în sistem 12/24-12/48 poate primi în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții prevăzut la art. 14 (1) un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele 3, respectiv 2 ture.

(3) Munca prestată de personalul care lucrează în baza graficelor lunare de lucru, în vederea asigurării continuității activității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile declarate libere, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.

(4) Munca prestată și plătită conform art. 14 (3) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

Secțiunea a II a

Timpul de odihnă și alte concedii

Art. 15 (1) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit.

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

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul

individual de munca și se acorda proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(5) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 16 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin.1, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza aprobării solicitării individuale scrise a salariatului și care corespunde programării colective întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, de către angajator, pe baza propunerilor salariaților și cu consultarea reprezentanților sindicatelor.

(4) Pentru rezolvarea unor probleme personale deosebite, salariatul va putea să-și replanifice efectuarea concediului de odihnă, pe baza unei solicitări scrise, avizate și aprobate de către șeful de compartiment și managerul spitalului.

(5) Solicitarea de plecare în concediu de odihnă se întocmește de către salariat și se transmite conducerii spitalului pentru aprobare, după ce în prealabil a fost avizată de către șeful ierarhic superior și aprobată de managerul spitalului, cu cel puțin 1-5 zile calendaristice înainte de plecare în concediu.

(6) Salariatul va putea beneficia de concediul solicitat numai după ce i s-a aprobat solicitarea de efectuare a concediului de odihnă de către șeful de compartiment și managerul spitalului, cu menționarea persoanei înlocuitoare.

(7) Concediul anual de odihnă se poate fracționa în mai multe tranșe, la cererea salariatului, una din tranșe neputând fi mai mică de 15 zile lucrătoare;

Art. 17 (1) Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul colectiv de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(2) Solicitarea de plecare în concediu pentru care se solicită compensarea în bani a acestuia se aprobă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 18 (1) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna în caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, cu obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite ca urmare intreruperii concediului de odihna.

(2) Salariatul nu se poate reintoarce din concediu din proprie initiativa si fara aprobarea scrisa a conducerii .

Art. 19 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ în durata concediului de odihna.

(2) Salariatii au dreptul, la cerere, la zile libere platite, pentru evenimentele familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- nasterea sau casatoria unui copil – 5 zile lucratoare;
- decesul sotului/sotiei, rudelor de gradul I, II si a socrilor salariatului – 5 zile lucratoare;
- ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand a se efectua recuperarea zilei libere efectuat.

Art. 20 Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul, în cursul unui an calendaristic, la concedii fara plata de până la 90 de zile calendaristice, în baza unei cereri depuse cu cel puțin 20 de zile calendaristice înainte, pentru motive întemeiate și argumentate, cu aprobarea prealabila a conducerii unitatii.

Art. 21 (1) Repausul saptamanal se acorda în doua zile consecutive, de regula sambata și duminica sau în alte zile, în cazul în care repausul în zilele de sambata si duminica ar prejudicia desfasurarea normala a activitatii unitatii.

(2) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente sau pentru inlatuarea efectelor pe care aceste accidente le-au propus asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executarii acestor lucrari.

(3) Compensatiile acordate salariatilor pentru modificarea/suspendarea repausului saptamanal sunt potrivit legii.

Art. 22 (1) Zilele de sarbatoare legala în care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- 7 aprilie - Ziua Mondială și Națională a Sănătății.(recuperare în aceeași luna)
- 1 Mai;
- prima zi si a doua zi de Pasti
- 15 august – Sf. Maria;
- 1 Decembrie, ziua națională a României;
- prima si a doua zi de Craciun

- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.
- prima si a doua zi de Rusalii
- 30 noembrie - Sf. Andrei

(2) Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

(3) Programarea concediilor de odihna se face de catre conducerea unitatii, inainte de inceperea anului calendaristic, astfel incat sa se asigure atat bunul mers al activitatii, cat si satisfacerea intereselor salariatilor. Planificarea se va face pe intreaga perioada a anului, pentru a nu tulbura buna desfasurare a serviciilor. Concediile vor fi efectuate in cursul anului respectiv, cu respectarea actelor normative in vigoare. Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concediu fara plata, cu respectarea legislatiei in vigoare.

Art. 23 (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de 10 zile de concediu cu plata, pentru formarea profesionala.

(2) Concediile fara plata pentru formarea profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentantilor salariatilor sau sindicatului si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii. Cererea de concediu fara plata trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea stagiului de formare profesionala.

(4) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

(5) In cazul in care in cursul unui an calendaristic, pentru salariatii in varsta de pana la 25 de ani, si respectiv, in cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariatii in varsta de peste 25 de ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala angajatorului, salariatul in cauza are dreptul la un concediu pentru formarea profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile.

(6) Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

Art. 24 (1) Participarile la simpozioane, congrese, conferinte si alte manifestari de aceeasi natura, care implica absenta din spital, vor fi anuntate in prealabil, intr-un termen care sa permita aprobarea sau, dupa caz, respingerea, printr-o cerere scrisa adresata managerului spitalului.

CAPITOLUL III

Salarizarea

Art. 25 (1) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are dreptul la un salariu exprimat in bani, care se stabileste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare. Pe langa salariul de baza, salariatul mai beneficiaza de sporuri salariale acordate conform prevederilor legislatiei în vigoare.

(2) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contract individual de munca sub salariul de baza minim brut pe tara.

(3) La stabilirea si acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala

(4) Salariul este confidential fiind platit direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

(5) Plata salariului se face prin virarea banilor în contul personal și prin înmânarea personal a „fluturașului”.

(6) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia, altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

(7) Drepturile salariale se platesc inaintea oricaror obligatii ale angajatorului.

Art. 26 (1) Nici o retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului sau altor persoane fizice sau / și juridice nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitivă si irevocabilă.

(3) In cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere
- b) contributiile si impozitele catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii

(4) Retinerile lunare din salariul salariatului, cumulate, nu pot depasi o treime din venitul lunar net în situația existenței unui singur creditor sau o jumătate din venitul lunar net în situația existenței mai multor creditori.

CAPITOLUL IV REGULI GENERALE DE ORGANIZARE

Secțiunea I Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Art.27 Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu", în calitate de angajator, are obligația de a lua toate măsurile ce se impun pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, avînd în vedere respectarea următoarelor principii generale:

- b) evitarea riscurilor;
- c) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- d) combaterea riscurilor și sursa;
- e) respectarea principiilor ergonomice la fiecare loc de muncă;
- f) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- g) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- h) planificarea prevenirii;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 28 (1) Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" asigură prin efectul legii pe toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile normelor legislative în vigoare.

(2) Angajatorul va organiza instruirea periodică a angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) Modalitățile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentanții salariaților.

(4) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

- a) în cazul noilor angajați;
- b) în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;
- c) în cazul salariaților care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- d) în situația în care intervin modificări în legislația în domeniu.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Art.29 În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea dispozițiilor în domeniul protecției muncii, se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă care are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare și a cărei componență se actualizează periodic.

Art. 30 Regulile și măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă vor fi elaborate de Comitetul de securitatea și sănătate în muncă, cu consultarea reprezentanților sindicatelor și se vor regăsi în Regulamentul de Organizare și Funcționare.

Art.31 (1) Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii,

organizat cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, organizând și planificând activități de evaluare periodică a stării de sănătate a salariaților.

(2) Salariații au obligativitatea de a participa la activitățile de evaluare a stării lor de sănătate conform planificării sau la solicitare.

Secțiunea a II a

Reguli concrete privind disciplina muncii in cadrul spitalului

Art. 32 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, Regulamentul Intern al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu", Regulamentul de Organizare si Functionare al spitalului, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, precum și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 33 Pentru salariații spitalului sunt interzise și sunt considerate abateri disciplinare:

- a) prezentarea la serviciu in stare de ebrietate sau de oboseala inaintată;
- b) absentarea nemotivată sau întârzierea nejustificată și repetată la locul de muncă, precum si plecarea prematura repetata de la locul de munca;
- c) introducerea sau consumul de bauturi alcoolice sau de substanțe de orice natură care afectează sau pot afecta capacitatea psihică și/sau fizică;
- d) practicarea de activitati care contravin atributiilor de serviciu sau care perturba activitatea altor salariați precum și executarea, in timpul programului, a unor lucrari personale ori straine interesului spitalului;
- e) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobarea șefului nemijlocit sau pentru alte interese decat cele ale spitalului si fara a asigura un inlocuitor;
- f) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri (alimente, aparate, instrumentar, echipament medical, etc) si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii;
- g) instrainarea oricaror bunuri date in folosinta, pastrate sau de uz comun, precum si deteriorarea functionala si calitativa sau descompletarea acestora, ca rezultat al utilizarii ori manevrarii necorespunzatoare;
- h) folosirea in 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 in fisele sau dosarele personale ale angajatilor;
- i) efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat in condica de prezenta;
- j) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati si/sau pacienti, apartinatori, reprezentanti legali (insulta, calomnia, purtarea abuziva,

- l) desfășurarea propagandei partizană unui curent politic precum și organizarea de intruniri in perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii;
- m) introducerea, raspandirea sau afisarea in interiorul spitalului a unor anunturi, afise sau documente, fara aprobarea conducerii.
- n) introducerea in spital sau consumul de bauturi alcoolice sau a altor substante ce pot afecta capacitatea psihica sau fizica in timpul programului de lucru.

Art. 34 (1) Constituie abatere disciplinară si se sancționeaza ca atare, incalcarea cu vinovatie de către salariați, indiferent de functia sau de postul pe care il ocupă persoana care a savarsit fapta, a obligatiilor de serviciu reglementate de dispozitiile legii in vigoare, a obligatiilor de serviciu stabilite prin contractele individuale de munca, fisa postului, Regulamentul intern, Regulamentul de Organizare si Functionare sau a dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici.

(2) Constatarea vinovatiei salariatului precum și sancțiunea adecvată faptei săvârșite constituie sarcina Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă a spitalului, numită pentru fiecare cercetare prin decizie de către managerul spitalului. Procesul verbal al Comisiei are caracter consultativ pentru managerul spitalului care emite decizia de sancționare disciplinara.

(3) Abaterile mentionate la art. 33 lit. a), c), d), j) (lovirea, vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii), k) si n) sunt considerate abateri disciplinare grave si duc, in conformitate cu art. 61, lit. a) prima teza din Legea 53/2003 Codul Muncii la concedierea salariatului din vina sa.

Secțiunea a III a **Accesul in perimetrul spitalului**

Art. 35 (1) Accesul in perimetrul spitalului se asigura fie prin personalul propriu de paza si protectie, unitatea avand obligatia de a inainta spre avizare Postului de politie Comunitara Cernica planul propriu de paza , fie printr-un serviciu specializat externalizat de paza si protectie a bunurilor si persoanelor , cu respectarea Legii nr.333 /2003 privind paza obiectivelor , bunurilor, valorilor si protectia persoanelor si HG nr.1010/2004 pentru aprobarea normelor metodologice si a documentelor prevazute la art.69 din Legea nr.333/2003;

(2) Accesul in cadrul perimetrului spitalului atat pentru personalul propriu cat si pentru persoanele din afara unitatii, se va realiza astfel:

- pe baza de legitimatiei eliberate și vizate de conducerea instituției pentru personalul propriu;
- pentru personalul din afara unitatii venit in interes de serviciu, pe baza legitimarii si înscrierii în Registrul pentru vizitatori si in Registrul de evidenta a accesului autovehiculelor , si eliberarii ecusonului de acces;
- pentru vizitatorii bolnavilor, zilnic între orele 09⁰⁰ - 17⁰⁰, iar in afara programului prevazut pentru vizitarea acestora, pe baza ecusonului

de evidenta a accesului autovehiculelor , si eliberarii ecusonului de acces;

- pentru vizitatorii bolnavilor, zilnic între orele 09⁰⁰ - 17⁰⁰, iar in afara programului prevazut pentru vizitarea acestora, pe baza ecusonului de acces, eliberat de personalul postului de pază al porții nr. 1, cu acordul medicului de gardă sau al medicului curant al pacientului;

Art. 36 Pentru reprezentantii presei accesul in unitate se realizeaza numai cu acordul managerului spitalului si pe baza unei acreditari, care va nominaliza in mod explicit locurile in care se poate filma sau persoanele carora li se pot lua interviuri, cu respectarea drepturilor pacientilor la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentantii mass-media vor face demersuri scrise oficiale in vederea obtinerii acordului de principiu de la conducerea unitatii. In vederea desfasurarii în mod corespunzător a acestei activitati managerul va nominaliza un reprezentant al spitalului ce va fi desemnat ca purtator de cuvânt al instituției, sau va accesa un serviciu specializat de comunicare si relatii cu publicul.

Art. 37 (1) Intalnirile dintre angajați și reprezentantii firmelor de medicamente, materiale sanitare sau aparatura medicala se vor desfasura dupa un program organizat si aprobat de catre conducerea institutiei sau dupa inaintarea unei solicitari scrise catre conducerea unitatii.

(2) Conducerea unitatii stabileste si indica locurile de munca unde accesul sau circulatia persoanelor straine este interzisa ori este permisa in anumite conditii, luand masuri pentru asigurarea controlului privitor la respectarea acestor reguli.

(3) Filmarile si inregistrarile audio-video sunt permise numai atunci cand spitalul este vizitat de oficialitati si demnitari de stat, acestia fiind insotiti pe durata vizitei de reprezentanti ai conducerii spitalului pentru prezentarea institutiei. In afara acestor cazuri, daca se solicita efectuarea de inregistrari si filmari audio-video de catre o televiziune ori o alta institutie, acestea se poate face numai cu o aprobare prealabila scrisa a managerului spitalului si numai in anumite conditii stabilite in prealabil. Efectuarea de inregistrari audio-video in alte conditii ori cu camera ascunsa este interzisa si reprezinta o incalcare a prezentului regulament intern. Informatiile legate de activitatea spitalului vor fi date de catre managerul spitalului iar cele cu caracter medical vor fi furnizate de catre directorul medical sau de catre coordonatorul sectiei, dupa caz.

Secțiunea a IV a

Solutionarea cererilor sau reclamantilor individuale ale salariatilor

Art. 38 (1) Cererile individuale ale salariatilor se vor solutiona in termen de 30 de zile de la data depunerii, cu exceptia cazurilor pentru care legea prevede expres în alt mod.

(2) Cererile se depun la registratura spitalului (secretariat) unde vor primi numar de inregistrare din Registrul de cereri și reclamații, urmand a fi trimise spre solutionare, sub rezolutia conducerii, compartimentelor în cauză.

(3) Contestatiile se vor depune la registratura spitalului in termen de 3 zile lucratoare, urmand a fi solutionate in termen de 5 zile lucratoare de la inregistrarea acestora.

Art. 39 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă.

(2) Conflictul de muncă ce are ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, și sunt denumite conflicte de interese.

(3) Conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

Art. 40 (1) Conflictul de muncă ce poate apărea la nivelul spitalului se vor soluționa în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, 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.

Secțiunea a V a Alte norme obligatorii

Art. 41 Fumatul este interzis în spațiile spitalului, conform prevederilor Legii nr. 349/2002, cu modificările și completările ulterioare pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor de tutun.

Art. 42 (1) Este interzisă publicitatea oricărui medicament pentru care nu există o autorizație de punere pe piață.

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

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

(4) Publicitatea destinată profesioniștilor din domeniul sanitar poate fi făcută atât pentru medicamentele fără prescripție medicală, cât și cu cele cu prescripție medicală.

(5) În cadrul spitalului, va exista un spațiu destinat publicității pentru medicamente.

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

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

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

Competentele si atributiile sefilor de sectie

- organizeaza, controleaza si raspunde pentru derularea activitatilor din propria sectie;
- raspunde de imbunatatirea continua a calitatii serviciilor oferite in cadru sectiei;
- raspunde de supravegherea si controlul infectiilor nosocomiale;
- raspunde de activitatea desfasurata de personalul din sectie;
- raspunde de aplicarea procedurilor si a protocoalelor terapeutice in cadrul sectiei.

CAPITOLUL V REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA

Art. 43 (1) Ca urmare a sesizarii conducerii spitalului cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale, a regulamentului intern, regulamentului de organizare si functionare, contractului individual de munca sau contractului colectiv de munca aplicabil, ordinelor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici, managerul spitalului sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile de catre comisia de disciplina numită prin decizia managerului.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de catre comisia de disciplina, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii cu cel putin 48 de ore inainte de sedinta comisiei.

(3) Daca salariatul nu se prezinta la convocarea facuta in conditiile alin.(2) din motive intemeiate (concediu medical , deces in familie etc.),si fara a face dovada absentei sale , acest aspect se consemneaza intr-un proces-verbal iar cercetarea disciplinara se continua de drept .

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere comisiei de disciplina imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este sau al sindicatului reprezentativ la nivelul unitatii in cazul in care acesta nu este membru de sindicat.

(5) Comisia de disciplina are obligatia de a aduce la cunostinta salariatului cercetat ca are dreptul sa-si consemneze pozitia fata de aspectele sesizate in cuprinsul unei note scrise , in cuprinsul careia va preciza pozitia sa fata de fapta pe care a comis-o si imprejurarile in care s-a produs fapta, aducand argumente si probe in apararea sa .

(6) Cercetarea disciplinara prealabila presupune stabilirea imprejurarilor in care fapta a fost savarsita, a gradului de vinovatie a salariatului, a consecintelor abaterii disciplinare, a comportarii generale la serviciu a salariatului si a antecedentelor acestuia (eventuale sanctionări disciplinare anterioare ale salariatului).

Art. 44 (1) Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie al salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala la serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare anterioare ale salariatului;

Art. 45 (1) Decizia de sanctionare disciplinara trebuie sa cuprinda in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern , Regulamentului de Organizare si Functionare sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost realizata cercetarea disciplinara;
- d) temeiul de drept in baza caruia se aplica sanctiunea;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata de catre salariatul cercetat;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

Art. 46 (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

(2) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte juridice de la data comunicarii acesteia catre salariat. Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

(3) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

Art. 47 (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul în care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris
- b) retrogradarea in functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in 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 si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10 %

- e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.
(2) Amenzile sunt interzise iar pentru aceeasi abatere disciplinară se poate aplica numai o singura sanctiune.

CAPITOLUL VI MODALITATILE DE APLICARE A UNOR DISPOZITII SPECIFICE

Art. 48 Exercițarea profesiei de medic se realizeaza in conditiile stabilite de Legea nr. 95 din 2006 privind reforma în sistemul de sănătate, Titlul XII Exercițarea profesiei de medic, cu modificările ulterioare și sunt cuprinse în Anexa nr. 3 la prezentul regulament.

Art. 49 Exercițarea profesiei de asistent medical se realizeaza in conditiile stabilite de OUG nr 144 din 2008 privind exercițarea profesiei de asistent medical, infiintarea, organizarea si Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din Romania.

(2) Personalul medical care încalcă normele de exercițare a profesiei și nu respectă Codul de etică și deontologie al asistentului medical și al moașei din România răspunde disciplinar, în funcție de gravitatea abaterii și i se va aplica una dintre următoarele sancțiuni:

a) muștrare;

b) avertisment;

c) suspendarea temporară a calității de membru al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România;

d) retragerea calității de membru al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România și propunerea către Ministerul Sănătății de anulare a autorizației de liberă practică a profesiei pentru o perioadă limitată sau definitiv.

(3) Sancțiunile prevăzute la alin. (2) lit. a) și b) se aplică de către Consiliul teritorial al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România;

(4) Sancțiunile prevăzute la alin. (2) lit. c) și d) se aplică de către Consiliul național al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România numai după efectuarea unei expertize de către o comisie alcătuită din cel puțin 5 membri, aprobată de acesta la propunerea comisiilor de specialitate.

(5) Concluziile anchetei și sancțiunile aplicate se comunică în scris persoanei în cauză, consiliului teritorial al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România, persoanei juridice consemnate a contractului individual de muncă și, după caz, Ministerului Sănătății;

(6) Personalul medical sau nemedical din Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are obligatia sa respecte drepturile pacientilor, potrivit dispozitiilor Legii nr. 46/2003.

(7) Personalul medical sau nemedical din Spital nu are dreptul sa supuna pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa il recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii.

Art. 50 (1) Toate informatiile privind starea pacientului, rezultatele investigatiilor, diagnosticul, tratamentul, datele personale sunt confidentiale chiar si dupa decesul acestuia.

(2) Informatiile cu caracter confidential pot fi furnizate numai in cazul in care pacientul isi da consimtamantul explicit sau daca legea o cere in mod expres.

(3) In cazul in care informatiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditati, implicati in tratamentul pacientului, acordarea consimtamantului nu mai este obligatorie.

(4) Pacientul are acces la datele medicale personale.

(5) Orice amestec in viata privata, familiala a pacientului este interzis, cu exceptia cazurilor in care aceasta imixtiune influenteaza pozitiv diagnosticul, tratamentul ori ingrijirile acordate si numai cu consimtamantul pacientului.

(6) Sunt considerate exceptii cazurile in care pacientul reprezinta pericol pentru sine sau pentru sanatatea publica.

Art. 51 (1) Nerespectarea de catre personalul medico-sanitar a confidentialitatii datelor despre pacient si a confidentialitatii actului medical, precum si a celorlalte drepturi ale pacientului prevazute in prezenta lege atrage, dupa caz, raspunderea disciplinara, contraventionala sau penala, conform prevederilor legale.

(2) Personalul medical are obligatia respectarii dispozitiilor Contractului - cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale si punerii in aplicare a prevederilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale incheiate de Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu".

CAPTOLUL VII

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINARII SI AL INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII

Art. 52 In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

Art. 53 Orice discriminare directa sau 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. 54 Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la art. 53, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute de legislatia muncii.

Art. 55 Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la art. 53 dar care produc efectele unor discriminari directe.

Art. 56 (1) Orice salariat care presteaza o munca, beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

Art. 57 (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor fisei postului;
- d) stabilirea remuneratiei;
- e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;
- f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesionala;
- i) aplicarea masurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- k) oricare alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin (1) lit a) locurile de munca in care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex sunt determinante.

(3) Este interzis angajatorului sa solicite la angajare efectuarea testului de sarcina.

Art. 58 (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 cu 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 prin hartuire sexuala, având ca scop:

- 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, remuneratia 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 (Anexa 4) si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora.

(5) Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul că incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul, că angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati, prin orice manifestare confirmata de hartuirea sexuala la locul de munca, vor fi sanctionati disciplinar.

Art. 59 (1) Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a manifestarii de hartuire sexuala la locul de munca.

(2) Angajatorul va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va aplica masuri disciplinare.

(3) La terminarea investigatiei se va comunica partilor implicate rezultatul anchetei.

(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 discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.

(5) Hartuire sexuala constituie si infractiune. Potrivit dispozitiilor art. 203(1) din Codul Penal, cu modificările și completările ulterioare, hartuirea sexuala unei persoane prin amenintare sau constrangere, in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i-o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau amenda.

Art. 60 (1) Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" asigura protectia maternitatii la locurile de munca, respectand prevederile legislatiei în vigoare în acest domeniu.

(2) Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" impreuna cu medicul de medicina muncii efectueaza evaluarea riscurilor la care este supusa salariata la locul ei de munca, intocmesc si semneaza Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusa salariata la locul ei de munca, dupa ce in prealabil salariata a instiintat Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu", depunand, in copie, anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei, completata corespunzator de medic, insotita de o cerere scrisa care sa contina informatii referitoare la starea proprie de materintate, si dupa caz, solicitarea de a i se aplica masurile de protectie prevazute de legislatia în vigoare.

Art. 61 (1) Angajatii au obligatia de a face tot ce le stă în putință in vederea promovarii unui climat normal de munca in spitale, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de munca, ale regulamentului intern, regulamentului de organizare si functionare precum si a drepturilor si intereselor salariatilor.

(2) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, pot fi derulate proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor,

inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

DISPOZITII FINALE

Art. 62 (1) Prezentul Regulament Intern al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are la baza prevederile legislatiei generale și specifice in vigoare și se completeaza cu dispozitiile cuprinse in Codul Muncii si in celelalte acte normative in vigoare.

(2) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor sub semnătură și își produce efectele fata de salariati din acest moment.

(3) Obligatia de informare a salariatilor cu privire la continutul prezentului regulament intern va fi indeplinita de angajator.

(4) Modul concret de informare a fiecarui salariat cu privire la continutul regulamentului intern se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, dupa caz, prin continutul regulamentului intern.

(5) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului sau pe site-ul institutiei.

(6) Celor ce se vor angaja ulterior, li se va aduce la cunostinta, prin grija sefului compartimentului in care va lucra.

(7) Orice modificare ce intervine in continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare specificate de prezentul regulament.

Art. 63 (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al său.

(2) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator.

Art. 64 (1) Prezentul Regulament intern va putea fi modificat atunci cand apar acte normative noi privitoare la organizarea si disciplina muncii, precum si ori de cate ori interesele spitalului o impun, fiind adus la cunoștința personalului sub semnătură, prin afișare la locuri vizibile și prin postare pe site-ul spitalului.

(2) Propunerile de modificare si completare vor fi prezentate si reprezentantilor sindicatelor.

(3) Intrarea in vigoare a unor dispozitii legale imperative, obligatorii pentru angajator si angajati, modifica in mod corespunzator, de drept, prezentul regulament intern.

**Lege nr. 46/2003
din 21/01/2003**

drepturilor pacientului

*Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 51 din
29/01/2003*

Actul a intrat in vigoare la data de 28 februarie 2003

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

**CAPITOLUL I
Dispoziții generale**

Art. 1. - În sensul prezentei legi:

a) prin pacient se înțelege persoana sănătoasă sau bolnavă care utilizează serviciile de sănătate;

b) prin discriminare se înțelege distincția care se face între persoane aflate în situații similare pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor politice sau antipatiei personale;

c) prin îngrijiri de sănătate se înțelege serviciile medicale, serviciile comunitare și serviciile conexe actului medical;

d) prin intervenție medicală se înțelege orice examinare, tratament sau alt act medical în scop de diagnostic preventiv, terapeutic ori de reabilitare;

e) prin îngrijiri terminale se înțelege îngrijirile acordate unui pacient cu mijloacele de tratament disponibile, atunci când nu mai este posibilă îmbunătățirea prognozei fatale a stării de boală, precum și îngrijirile acordate în apropierea decesului.

Art. 2. - Pacienții au dreptul la îngrijiri medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare și materiale.

Art. 3. - Pacientul are dreptul de a fi respectat ca persoană umană, fără nici o discriminare.

**CAPITOLUL II
Dreptul pacientului la informația medicală**

Art. 4. - Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum și la modul de a le utiliza.

Art. 5. - (1) Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identității și statutului profesional al furnizorilor de servicii de sănătate.

(2) Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra regulilor și obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării.

Art. 6. - Pacientul are dreptul de a fi informat asupra stării sale de sănătate, a intervențiilor medicale propuse, a riscurilor potențiale ale fiecărei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra neefectuării tratamentului și nerespectării recomandărilor medicale, precum și cu privire la date despre diagnostic și prognostic.

Art. 7. - Pacientul are dreptul de a decide dacă mai dorește să fie informat în cazul în care informațiile prezentate de către medic i-ar cauza suferință.

Art. 8. - Informațiile se aduc la cunoștință pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaște limba română, informațiile i se aduc la cunoștință în limba maternă ori în limba pe care o cunoaște sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare.

Art. 9. - Pacientul are dreptul de a cere în mod expres să nu fie informat și de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său.

Art. 10. - Rudele și prietenii pacientului pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament, cu acordul pacientului.

Art. 11. - Pacientul are dreptul de a cere și de a obține o altă opinie medicală.

Art. 12. - Pacientul are dreptul să solicite și să primească, la externare, un rezumat scris al investigațiilor, diagnosticului, tratamentului și îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării.

CAPITOLUL III

Consimțământul pacientului privind intervenția medicală

Art. 13. - 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.

Art. 14. - 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 voinței acestuia.

Art. 15. - În cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar.

Art. 16. - 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.

Art. 17. - (1) 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.

(2) Comisia de arbitraj este constituită din 3 medici pentru pacienții internați în spitale și din 2 medici pentru pacienții din ambulator.

Art. 18. - 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.

Art. 19. - Consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învățământul medical clinic și la 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 și în interesul pacientului.

Art. 20. - 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.

CAPITOLUL IV

Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

Art. 21. - Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.

Art. 22. - 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.

Art. 23. - În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.

Art. 24. - Pacientul are acces la datele medicale personale.

Art. 25. - (1) 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.

(2) Sunt considerate excepții cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.

CAPITOLUL V

Drepturile pacientului în domeniul reproducerii

Art. 26. - Dreptul femeii la viață prevalează în cazul în care sarcina reprezintă un factor de risc major și imediat pentru viața mamei.

Art. 27. - Pacientul are dreptul la informații, educație și servicii necesare dezvoltării unei vieți sexuale normale și sănătății reproducerii, fără nici o discriminare.

Art. 28. - (1) Dreptul femeii de a hotărî dacă să aibă sau nu copii este garantat, cu excepția cazului prevăzut la art. 26.

(2) Pacientul, prin serviciile de sănătate, are dreptul să aleagă cele mai sigure metode privind sănătatea reproducerii.

(3) Orice pacient are dreptul la metode de planificare familială eficiente și lipsite de riscuri.

CAPITOLUL VI

Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale

Art. 29. - (1) 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 baza criteriilor medicale.

(2) Criteriile medicale privind selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament se elaborează de către Ministerul Sănătății și Familiei în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi și se aduc la cunoștința publicului.

Art. 30. - (1) Intervențiile medicale asupra pacientului se pot efectua numai dacă există condițiile de dotare necesare și personal acreditat.

(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) cazurile de urgență apărute în situații extreme.

Art. 31. - Pacientul are dreptul la îngrijiri terminale pentru a putea muri în demnitate.

Art. 32. - 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, mediul de îngrijire și tratament va fi creat cât mai aproape de cel familial.

Art. 33. - Pacientul internat are dreptul și la servicii medicale acordate de către un medic acreditat din afara spitalului.

Art. 34. - (1) Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective.

(2) Pacientul poate oferi angajaților sau unității unde a fost îngrijit plăți suplimentare sau donații, cu respectarea legii.

Art. 35. - (1) Pacientul are dreptul la îngrijiri medicale continue până la ameliorarea stării sale de sănătate sau până la vindecare.

(2) Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferitele 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 serviciile comunitare disponibile.

Art. 36. - Pacientul are dreptul să beneficieze de asistență medicală de urgență, de asistență stomatologică de urgență și de servicii farmaceutice, în program continuu.

CAPITOLUL VII

Sanctiuni

Art. 37. - Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidenialitii datelor despre pacient i a confidenialitii actului medical, precum i a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în prezenta lege atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravenional sau penală, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții tranzitorii i finale

Art. 38. - (1) Autoritile sanitare dau publicitii, anual, rapoarte asupra respectării drepturilor pacientului, în care se compară situațiile din diferite regiuni ale ării, precum i situaia existentă cu una optimă.

(2) Furnizorii de servicii medicale sunt obligai să afieze la loc vizibil standardele proprii în conformitate cu normele de aplicare a legii.

(3) n termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Sntii i Familiei elaborează normele de aplicare a acesteia, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 39. - Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 40. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă art. 78, 108 i 124 din Legea nr. 3/1978 privind asigurarea sntii populaiei, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 54 din 10 iulie 1978, precum i orice alte dispoziții contrare.