



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



**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 psihiatru
C.C. 1068-1



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 Solutionarea cererilor sau reclamantilor 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 salariilor pe postul și funcția 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 și verifica:
- îndeplinirea obligațiilor derivând din contractele de muncă și din cele de prestări de servicii încheiate;
 - organizarea muncii, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale a unitatii, repartizarea personalului pe locuri de muncă în raport cu pregătirea și stagiul lor în funcție;
 - stabilirea circuitelor funcționale în spital, a procedurilor privind modul de desfășurare a activităților specifice în toate structurile organizatorii din spital;
 - stabilirea protocoalelor terapeutice și urmărirea modului de implementare a acestora de către medicii de specialitate;
 - stabilirea instrucțiunilor de lucru privind modul de funcționare și exploatare a aparatelor și instrumentelor folosite, respectarea normelor igienico-sanitare și de metrologie, instruirea personalului cu privire la acestea;
 - aprovizionarea unitatii în timp real cu medicamente, reactivi și consumabile, prin farmacia cu circuit închis a spitalului.
- (7) Conducerea unitatii va lua măsuri pentru:
- cunoașterea de către întreg personalul unitatii a politicii angajatorului cu privire la prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, prevenirea apariției infecțiilor nosocomiale în spital și implementarea unui sistem eficient de management al calității serviciilor medicale acordate pacienților.
 - creșterea pregătirii personalului, asigurarea stabilității acestuia și promovarea în raport cu pregătirea și rezultatele în munca ale acestuia;
 - examinarea cu atenție și luarea în considerare a sugestiilor și propunerilor făcute de salariați, în vederea îmbunătățirii activității în toate compartimentele de muncă, precum și informarea acestora cu privire la modul în care sugestiile sau propunerile au putut fi rezolvate;

- întocmirea aprecierilor anuale privind activitatea profesională a salariaților spitalului și aducerea lor la cunoștința acestora;
- întocmirea și dotarea întregului personal angajat cu legitimații și ecusoane tip, al căror model va fi aprobat de către conducerea spitalului și pe care vor fi înscrise minimal – obligatoriu date cu privire la numele și prenumele salariatului, a funcției și a compartimentului în cadrul căruia este angajat;
- organizarea de acțiuni de informare legislativă în domeniu, pentru asigurarea cunoașterii prevederilor și obligațiilor ce decurg din acestea;
- încheierea contractelor de muncă și a celor de prestări servicii în formă scrisă;
- asigurarea curățeniei și ordinii la sediul unității și la locurile de muncă;
- asigurarea condițiilor pentru pregătirea profesională continuă a personalului.

(8) Persoanele care asigură conducerea unității, în afara obligațiilor care le revin din această calitate, au și toate celelalte îndatoriri care revin oricărui salariați.

(9) Evenimentele deosebite intamplate în unitate pe toată durata programului de lucru/garda, sau în afara acestuia, respectiv după-amiezele, noaptea sau în zilele de sărbătoare vor fi comunicate conducerii spitalului informarea făcându-se pe cale ierarhică de la persoana ce a constatat evenimentul până la conducerea unității în cel mai scurt timp și cât mai operativ cu putință.

Persoanele informate de către subalterni de evenimente deosebite au la rândul lor, în aceleași condiții, obligația de a anunța superiorii ierarhici directi.

Toate informațiile indiferent de modalitatea de comunicare inițială vor fi consemnate și în 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 distrugeri, 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) În situațiile prevăzute la alin.(1) , programul de lucru poate fi prelungit , orele suplimentare astfel prestate urmând să fie recuperate în condițiile 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 masă și tichete cadou, conform legislației în vigoare, în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli al spitalului.
- o) Alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă 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 și în conformitate cu competențele 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) Să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării 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 muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 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.

(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 înlocuitorii 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 încadrată 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 condictă 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 muncă 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 fiind 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 bază, 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 intemeiate 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 inlaturarea 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 aceeaasi 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 in 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 in contul personal si prin inmanarea personal a „fluturaşului”.

(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 / si juridice nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) In cazul pluralitatii de creditorii 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 in situatia existentei unui singur creditor sau o jumătate din venitul lunar net în situația existenței mai multor creditorii.

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 în cadrul spitalului

Art. 32 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constata că aceștia au săvârșit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara 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 al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu", Regulamentul de Organizare și Funcționare al spitalului, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

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

- a) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau de oboseală înaintată;
- b) absentarea nemotivată sau întârzierea nejustificată și repetată la locul de muncă, precum și plecarea prematură repetată de la locul de muncă;
- 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 activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați precum și executarea, în timpul programului, a unor lucrări personale ori straine interesului spitalului;
- e) parasirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobarea șefului nemijlocit sau pentru alte interese decât cele ale spitalului și fără a asigura un înlocuitor;
- f) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri (alimente, aparate, instrumentar, echipament medical, etc) și documente aparținând acestora, fără acordul scris al conducerii;
- g) înstrăinarea oricaror bunuri date în folosință, pastrate sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională și calitativă sau descompletarea acestora, ca rezultat al utilizării ori manevrării necorespunzătoare;
- h) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații privind activitatea spitalului sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;
- i) efectuarea de mențiuni, stersături, rectificări sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezență;
- j) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați și/sau pacienți, aparținători, reprezentanți legali (insultă, calomnie, purtarea abuzivă,

- l) desfășurarea propagandei partizană unui curent politic precum și organizarea de întruniri în perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii;
- m) introducerea, raspandirea sau afisarea în interiorul spitalului a unor anunturi, afise sau documente, fara aprobarea conducerii.
- n) introducerea în spital sau consumul de bauturi alcoolice sau a altor substante ce pot afecta capacitatea psihica sau fizica în 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 îl ocupă persoana care a savarsit fapta, a obligatiilor de serviciu reglementate de dispozitiile legii în 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, în 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 în perimetrul spitalului

Art. 35 (1) Accesul în perimetrul spitalului se asigura fie prin personalul propriu de paza si protectie, unitatea avand obligatia de a înainta 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 în cadrul perimetrului spitalului atât pentru personalul propriu cât 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 în interes de serviciu, pe baza legitimarii si înscrierii în Registrul pentru vizitatori si în Registrul de evidenta a accesului autovehiculelor , si eliberarii ecusonului de acces;
- pentru vizitatorii bolnavilor, zilnic între orele 09⁰⁰ - 17⁰⁰, iar în 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 manegerul 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) Conflictele de muncă ce au 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) Conflictele de muncă ce au 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) Conflictele de munca ce pot aparea la nivelul spitalului se vor solutiona in conformitate cu prevederile legale in vigoare.

(2) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractului colectiv de munca, spitalul si sindicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate , iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

Secțiunea a V a **Alte norme obligatorii**

Art. 41 Fumatul este interzis in spatiile 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 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 in concordanta cu rezumatul caracteristicilor produsului aprobat de Agentia Nationala a Medicamentului.

(3) Publicitatea unui medicament trebuie sa incurajeze folosirea rationala a produsului, prezentandu-l in mod obiectiv, fara a exagera calitatile si fara a induce in eroare. Publicitatea trebuie sa fie onesta, adevarata si corecta. Publicitatea trebuie sa evite orice sustinere sau reprezentare in masura sa induca in eroare consumatorul, chiar si prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

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

(5) In cadrul spitalului, va exista un spatiu destinat publicitatii pentru medicamente.

(6) Intalnirile dintre reprezentantii firmelor de medicamente si medici 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 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 in 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 aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

CAPITOLUL VI

MODALITATILE DE APLICARE A UNOR DISPOZITII SPECIFICE

Art. 48 Exercițarea profesiei de medic se realizează în condițiile 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 realizează în condițiile stabilite de OUG nr 144 din 2008 privind exercițarea profesiei de asistent medical, înființarea, organizarea și Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România.

(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) mustrare;
- 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 consemnată a contractului individual de muncă și, după caz, Ministerului Sănătății;

(6) Personalul medical sau nemedical din Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are obligația să respecte drepturile pacienților, potrivit dispozițiilor Legii nr. 46/2003.

(7) Personalul medical sau nemedical din Spital 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.

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 spitalie, 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, spitalești 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 confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical, precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în prezenta lege atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională sau penală, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 38. - (1) Autoritățile sanitare dau publicității, anual, rapoarte asupra respectării drepturilor pacientului, în care se compară situațiile din diferite regiuni ale țării, precum și situația existentă cu una optimă.

(2) Furnizorii de servicii medicale sunt obligați să afișeze la loc vizibil standardele proprii în conformitate cu normele de aplicare a legii.

(3) În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Sănătății și 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 și 124 din Legea nr. 3/1978 privind asigurarea sănătății populației, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 54 din 10 iulie 1978, precum și orice alte dispoziții contrare.

**CODUL DE CONDUITĂ
AL PERSONALULUI
DIN
SPITALUL DE PSIHIATRIE „EFTIMIE DIAMANDESCU” BALACEANCA**

**CAPITOLUL I
DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE**

Art. 1. Domeniul de aplicare

- (1) Codul de conduită a personalului din cadrul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu” reglementează normele de conduită profesională a acestora.
- (2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul unității sanitare, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Art. 2. Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității actului medical, o buna administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din sistemul sanitar, prin:

1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției sanitare și al personalului contractual;
2. informarea pacienților cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului spitalului în exercitarea atribuțiilor;
3. crearea unui climat de încredere și respect reciproc pentru pacienți și personalul contractual din cadrul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”.

Art. 3. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

1. *prioritatea interesului public* - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
2. *asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice* - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
3. *profesionalismul* - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

4. *imparțialitatea și nediscriminarea* - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

5. *integritatea morală* - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

6. *libertatea gândirii și a exprimării* - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

7. *cinstea și corectitudinea* - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea în totalitate a atribuțiilor de serviciu;

Art. 4. Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- *personal contractual ori angajat contractual* - persoana numită într-o funcție în cadrul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”, în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.
- *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- *interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către unitatea sanitară, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- *interes personal* - orice avantaj material sau de alta natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- *conflict de interese* - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- *informație de interes public* - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
- *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALA A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art. 5. Asigurarea unui serviciu public de calitate

- (1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării obiectivelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- (2) În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența actului medical, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”.

Art. 6. Respectarea Constituției și a legilor

- (1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea *eticii profesionale*.
- (2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi datorită naturii funcțiilor deținute.

Art. 7. Loialitatea față de Instituția Sanitară

- (1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu” - instituția sanitară în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- (2) Angajaților contractuali le este interzis:
 - să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
 - să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
 - să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de alta natură împotriva statului ori instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu excepția celor privind activitatea sindicală.

(3) Prevederile alin. (2) pct. 1 - 4 se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Prevederile prezentului *Cod de conduită* nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Art. 8. Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(3) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 9. Activitatea publică

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

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Spitalul de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”.

Art. 10. Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art. 11. Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

Art. 12. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției precum și cu orice persoană fizică sau juridică, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

1. întrebuințarea unor expresii jignitoare;
2. dezvăluirea aspectelor vieții private;

3. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă (în limita atribuțiilor de serviciu) a problemelor pacienților spitalului. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu” prin:

1. promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

2. eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Art. 13. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

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

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

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

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

Angajații contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 15. Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

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

Art. 16. Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de

stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

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

Art. 17. Folosirea abuziva a atribuțiilor funcției deținute

- (1) Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo ancheta de orice natura, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- (4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 18. Utilizarea resurselor publice

- (1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției sanitare, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- (3) Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.
- (4) Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției sanitare pentru realizarea acestora.

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

- (1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților sanitare, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:
- Când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
 - Când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
 - Când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplica în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților sanitare.
- (3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților sanitare, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.
- (4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplica în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

CAPITOLUL III

COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITA PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

Art. 20. Sesizarea

- (1) Conducerea Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:
- încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
 - constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.
- (2) Conducerea Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" va verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Art. 21. Soluționarea sesizării

- (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
- (2) Recomandările conducerii Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" vor fi comunicate:
1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 2. angajatului contractual care face obiectul sesizării.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 22. Răspunderea

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 23. Asigurarea publicității

Pentru informarea salariaților se va asigura afișarea codului de conduită pe site-ul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu”.

Exercitarea profesiei de medic

Art 1. - Profesia de medic se exercita, pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii, de catre persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare in medicina. Acestea 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 descendentii si ascendenti in linie directa, aflati in 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;
- e) cetatenii statelor terte beneficiari ai statutului de rezident permanent in Romania;
- f) beneficiari ai statutului de rezident pe termen lung acordat de catre unul dintre statele prevazute la lit. b).

Art 2. - (1) In intelesul prezentului titlu, termenul medici cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene desemneaza, prin asimilare, si medicii aflati in situatiile prevazute la art. 370 lit. d) si f).

(2) In mod exclusiv, prin termenul stat membru de origine sau de provenienta, stat membru de stabilire sau, dupa caz, stat membru gazda se intelege un stat membru al Uniunii Europene, un stat apartinand Spatiului Economic European sau Confederatia Elvetiana.

(3) Prin titlu oficial de calificare in medicina se intelege:

- a) diploma de medic, eliberata de o spitalie de invatamant superior medico-farmaceutic acreditata din Romania;
- b) certificatul de medic specialist, eliberat de Ministerul Sanatatii Publice;
- c) diploma, certificatul sau un alt titlu in medicina, eliberate conform normelor Uniunii Europene de statele membre ale Uniunii Europene, statele apartinand Spatiului Economic European sau de Confederatia Elvetiana;
- d) diploma, certificatul sau un alt titlu in medicina, dobandite intr-un stat tert si recunoscute de unul dintre statele membre prevazute la lit. c) ori echivalate in Romania.

Art 3. - Titlurile oficiale de calificare in medicina obtinute in afara Romaniei, a statelor membre ale Uniunii Europene, a statelor apartinand Spatiului Economic European sau a Confederatiei Elvetiene se echivaleaza

potrivit legii. Exceptie de la aceste prevederi fac titlurile oficiale de calificare in medicina care au fost recunoscute de unul dintre aceste state.

Art 4. - Monitorizarea si controlul exercitarii profesiei de medic se realizeaza de catre Colegiul Medicilor din Romania si Ministerul Sanatatii Publice, denumite in continuare autoritati competente romane.

Art. 5. - (1) Profesia de medic are ca principal scop asigurarea starii de sanatate prin prevenirea imbolnavirilor, promovarea, mentinerea si recuperarea sanatatii individului si a colectivitatii.

(2) In vederea realizarii acestui scop, pe tot timpul exercitarii profesiei, medicul trebuie sa dovedeasca disponibilitate, corectitudine, devotament, loialitate si respect fata de fiinta umana.

(3) Deciziile si hotararile cu caracter medical vor fi luate avandu-se in vedere interesul si drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea intre pacienti, respectarea demnitatii umane, principiile eticii si deontologiei medicale, grija fata de sanatatea pacientului si sanatatea publica.

Art 6. - (1) In scopul asigurarii in orice imprejurare a intereselor pacientului, profesia de medic are la baza exercitarii sale independenta si libertatea profesionala a medicului, precum si dreptul de decizie asupra hotararilor cu caracter medical.

(2) Avand in vedere natura profesiei de medic si obligatiile fundamentale ale medicului fata de pacientul sau, medicul nu este functionar public.

(3) In legatura cu exercitarea profesiei si in limita competentelor profesionale, medicului nu ii pot fi impuse ingradiri privind prescriptia si recomandarile cu caracter medical, avandu-se in vedere caracterul umanitar al profesiei de medic, obligatia medicului de deosebit respect fata de fiinta umana si de loialitate fata de pacientul sau, precum si dreptul medicului de a prescrie si de a recomanda tot ceea ce este necesar din punct de vedere medical pacientului.

Art 7 - (1) Cu exceptia cazurilor de forta majora, de urgenta ori cand pacientul sau reprezentantii legali ori numiti ai acestuia sunt in imposibilitate de a-si exprima vointa sau consimtamantul, medicul actioneaza respectand vointa pacientului si dreptul acestuia de a refuza ori de a opri o interventie medicala.

(2) Responsabilitatea medicala inceteaza in situatia in care pacientul nu respecta prescriptia sau recomandarea medicala.

Art 8 - (1) Medicii care indeplinesc conditia de cetatenie prevazuta la art. 370 si sunt membri ai Colegiului Medicilor din Romania exercita profesia de medic, in regim salarial si/sau independent.

(2) Pentru accesul la una dintre activitatile de medic sau exercitiul acesteia, medicii cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai un stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state, sunt exceptati, in caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii medicale pe teritoriul Romaniei, de la obligativitatea inscrierii in Colegiul Medicilor din Romania.

Art 9 - (1) La primirea in randurile Colegiului Medicilor din Romania, medicul va depune juramantul lui Hipocrate in formularea moderna

adoptata de Asociatia Medicala Mondiala in cadrul Declaratiei de la Geneva din anul 1975:

"Odata admis printre membrii profesiei de medic:

Ma angajez solemn sa-mi consacru viata in slujba umanitatii;

Voi pastra profesorilor mei respectul si recunostinta care le sunt datorate;

Voi exercita profesia cu constiinta si demnitate;

Sanatatea pacientilor va fi pentru mine obligatia sacra;

Voi pastra secretele incredintate de pacienti, chiar si dupa decesul acestora;

Voi mentine, prin toate mijloacele, onoarea si nobila traditie a profesiei de medic;

Colegii mei vor fi fratii mei;

Nu voi ingadui sa se interpuna intre datoria mea si pacient consideratii de nationalitate, rasa, religie, partid sau stare sociala;

Voi pastra respectul deplin pentru viata umana de la inceputurile sale chiar sub amenintare si nu voi utiliza cunostintele mele medicale contrar legilor umanitatii.

Fac acest juramant in mod solemn, liber, pe onoare!"

(2) Prevederile alin. (1) se aplica si:

a) medicilor cetateni romani stabiliti in strainatate si care doresc sa exercite profesia in Romania;

b) medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in Romania;

c) medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state si care solicita intrarea in profesie in Romania;

d) medicilor care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. c) si e).

(3) Medicii prevazuti la alin. (2) lit. b) si c) pot depune juramantul in limba romana sau in una dintre limbile de circulatie din Uniunea Europeana.

Art 10- (1) Profesia de medic se exercita pe teritoriul Romaniei de catre persoanele prevazute la art. 370 care indeplinesc urmatoarele conditii:

a) detin un titlu oficial de calificare in medicina;

b) nu se gasesc in vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevazute de prezenta lege;

c) sunt apti 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), in caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii, medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. b), d) sau f) trebuie sa instiinteze 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.

(2) Medicii 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 medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. c) si e), exercita profesia de medic cu aceleasi drepturi si obligatii ca si medicii cetateni romani membri ai Colegiului Medicilor din Romania.

Art 11- (1) Profesia de medic se exercita in Romania cu titlul profesional corespunzator calificarii profesionale insusite, dupa cum urmeaza:

a) medic de medicina generala pentru absolventii facultatilor de medicina licentiati anterior promotiei 2005 si care au dobandit drept de libera practica in baza normelor precedente prezentei legi;

b) medic specialist in una dintre specialitatile clinice sau paraclinice prevazute de Nomenclatorul specialitatilor medicale, medico-dentare si farmaceutice pentru reseaua de asistenta medicala.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica si cetatenilor unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, care detin un titlu oficial de calificare in medicina si care exercita profesia in Romania.

(3) Medicii care au obtinut certificatul de membru al Colegiului Medicilor din Romania pot desfasura activitati medicale potrivit pregatirii profesionale in sistemul public de sanatate sau/si in sistemul privat, fie ca angajati, fie ca persoana fizica independenta pe baza de contract. Calitatea de persoana fizica independenta se dobandeste in baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania si a inregistrarii la administratia financiara in a carei raza domiciliaza medicul. In conditiile legii, medicii pot infiinta si cabinete de practica medicala.

Art 12. - (1) Certificatele eliberate de autoritatile competente ale unui stat membru al Uniunii Europene, ale unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ale Confederatiei Elvetiene, care atesta ca medicul posesor, cetatean al acestora, este titular de drept castigat, sunt recunoscute de autoritatile competente romane, permitand exercitarea activitatilor de medic si, respectiv, cele de medicina de familie, inclusiv in cadrul sistemului national de asigurari sociale de sanatate, cu respectarea prezentei legi.

(2) Prin drept castigat se intelege dreptul cetatenilor statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene de a exercita activitatile de medic, precum si pe cele de medic cu formarea specifica in medicina generala prevazuta de normele Uniunii Europene, inclusiv in cadrul sistemului de protectie sociala al statului membru de origine sau de provenienta, in cazul in care acestia beneficiau de drept de libera practica a profesiei si erau stabiliti in statul membru respectiv anterior implementarii Directivei Consiliului Uniunii Europene nr. 93/16/CEE.

Art 13. - Este nedemn de a exercita profesia de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru savarsirea cu intentie a unei infractiuni contra umanitatii sau vietii in imprejurari legate de exercitarea profesiei de medic si pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul caruia i s-a aplicat pedeapsa interdictiei de a exercita profesia, pe durata stabilita, prin hotarare judecatoreasca sau disciplinara.

Art 14. - (1) Exercitarea profesiei de medic este incompatibila cu:

a) calitatea de angajat sau colaborator al unitatilor de productie ori de distributie de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sanatate fizica sau psihica necorespunzatoare pentru exercitarea profesiei medicale.

(2) Pe timpul starii de incompatibilitate se suspenda dreptul de exercitare a profesiei.

(3) In termen de 10 zile de la aparitia situatiei de incompatibilitate, medicul este obligat sa anunte colegiul al carui membru este.

(4) La solicitarea medicului, la sesizarea oricarei persoane, spitalei sau autoritati interesate, presedintele colegiului din care face parte medicul poate constitui o comisie speciala, pentru fiecare caz in parte, alcatuita din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situatia de incompatibilitate.

Art 15. - (1) Medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 exercita profesia pe baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania, avizat anual pe baza asigurarii de raspundere civila, pentru greseli in activitatea profesionala, valabila pentru anul respectiv.

(2) In caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii pe teritoriul Romaniei, medicii cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state, sunt exceptati de la obligativitatea inscrierii in Colegiul Medicilor din Romania. Accesul la activitatile de medic pe durata prestarii serviciilor se face conform prevederilor art. 396.

(3) Certificatul de membru se acorda pe baza urmatoarelor acte:

a) documentele care atesta formarea in profesie;

b) certificatul de sanatate;

c) declaratie pe propria raspundere privind indeplinirea conditiilor prevazute la art. 382 si 383;

d) certificatul de cazier judiciar.

(4) Certificatul de membru devine operativ numai dupa incheierea asigurarii de raspundere civila.

Art 16. - (1) Medicii se pensioneaza la varsta prevazuta de lege.

(2) In unitatile sanitare publice, medicii membri titulari si corespondenti ai Academiei Romane, profesori universitari si cercetatori stiintifici gradul I, doctori in stiinte medicale, care desfasoara activitati medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicala pana la implinirea varstei de 70 de ani.

(3) Medicii care au depasit limita de varsta prevazuta la alin. (1) pot profesa in continuare in unitati sanitare private. Desfasurarea activitatii se face in baza certificatului de membru si a avizului anual al Colegiului Medicilor din Romania eliberat pe baza certificatului de sanatate si a asigurarii de raspundere civila, pentru greseli in activitatea profesionala, incheiata pentru anul respectiv.

(4) In cazul unitatilor sanitare publice care inregistreaza deficit de personal medical, precum si al unitatilor sanitare publice aflate in zone defavorizate, medicii isi pot continua activitatea peste varsta de pensionare prevazuta de lege. Criteriile de mentinere in activitate in aceste situatii se stabilesc prin norme aprobate prin hotarare a Guvernului.

(5) Medicii detinuti sau internati din motive politice, aflati in situatiile prevazute la art. 1 alin. (1) si (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurata cu incepere de la 6 martie 1945, precum si celor deportate in strainatate ori constituite in prizonieri, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, pot fi mentinuti, la cerere, in activitatea profesionala, pe baza certificatului anual de sanatate. Aceste prevederi se aplica si medicilor care, din motive politice, au fost obligati sa isi intrerupa studiile o anumita perioada, obtinandu-si licenta cu intarziere, ori celor care au fost impiedicati sa isi reia activitatea profesionala.

(5) Medicii care au implinit varsta de pensionare prevazuta de lege nu pot detine functii de conducere in cadrul Ministerului Sanatatii Publice, al ministerelor si spitalelor centrale cu retea sanitara proprie, al autoritatilor de sanatate publica, al Casei Nationale de Asigurari de Sanatate, al caselor judetene de asigurari de sanatate si a municipiului Bucuresti, precum si in cadrul spitalelor publice si al oricarei alte unitati sanitare publice.

Art 17. - (1) In cazul in care un medic isi intrerupe activitatea profesionala sau se afla intr-o situatie de incompatibilitate pe o perioada mai mare de 5 ani, Colegiul Medicilor din Romania atesta competenta profesionala a acestuia, in vederea reluarii activitatii medicale.

(2) Procedura privind modalitatile si conditiile de verificare si atestare a nivelului profesional se stabileste de catre Consiliul National al Colegiului Medicilor din Romania.

(3) Prevederile alin. (1) se aplica si medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in Romania.

Art 18. - (1) Practicarea profesiei de medic de catre o persoana care nu are aceasta calitate constituie infractiune si se pedepseste conform Codului penal.

(2) Colegiul Medicilor din Romania, prin presedintele colegiului teritorial, este in drept sa exercite actiunea civila sau sa sesizeze, dupa caz, organele de urmarire penala ori autoritatile competente, pentru urmarirea si trimiterea in judecata a persoanelor care isi atribuie sau care intrebuinteaza fara drept titlul ori calitatea de medic sau care practica in mod nelegal medicina.

(3) Actiunea penala impotriva unui membru al Colegiului Medicilor din Romania cu privire la fapte ce au legatura cu exercitarea profesiei de medic se pune in miscare cu instiintarea prealabila a colegiului al carui membru este medicul respectiv.

(4) Instantele de judecata civile sau penale, din oficiu, vor comunica Colegiului Medicilor din Romania hotararile judecatoresti ramase definitive,

prin care s-au pronuntat cu privire la fapte exercitate in timpul si in legatura cu profesia de catre medici pe teritoriul Romaniei.

**PROGRAMUL DE LUCRU
AL PERSONALULUI DIN COMPARTIMENTELE SPITALULUI**

• Manager	8 ore zilnic	8,00-16,00
• Director medical	7 ore zilnic	8,00-15,00
• Medici sefi sectie	6 ore zilnic	8,00 – 14,00
• Medicii din sectiile cu paturi	6 ore zilnic	8,00 – 14,00
	20 de ore de garda lunar	
• Medic radiolog	6 ore zilnic	8,00 – 14,00
• Medic stomatolog	7 ore zilnic	8,00 - 15,00
• Farmacist	3,5 ore zilnic	15,30 – 19,00
• Psihologi	7 ore zilnic	8,00 – 15,00
• Asistenti medicali sefi sectie	8 ore	8,00 – 16,00
	12 ore	7,00 – 19,00
	12 ore	19,00 – 7,00
• Asistentii medicali din sectii	8 ore	7,00 – 15,00
	12 ore	7,00 – 19,00
	12 ore	19,00 – 7,00
• Asistent medical laborator analize medicale		
•	7 ore zilnic	7,00 - 14,00
• Asistent medical radiologie	6 ore zilnic	7,00 - 13,00
• Asistent medical farmacie	8 ore zilnic	8,00 - 16,00
• Asistent medical EEG	8 ore zilnic	8,00 - 16,00
• Asistenti medicali Camera de garda	8 ore	7,00 – 15,00
	12 ore	7,00 – 19,00
	12 ore	19,00 – 7,00
• Asistent medical sterilizare	8 ore zilnic	6,00 – 14,00
• Registrator medical	8 ore zilnic	7,00 – 15,00
• Personal auxiliar sanitar	12 ore	6,00 – 18,00
(infirmieri si ingrijitori)	12 ore	18,00 – 6,00
• Personal auxiliar sanitar Centrul de reabilitare		
Si comunicare, Capela	8 ore zilnic	7,00 - 15,00
• Personalul T.E.A.	8 ore zilnic	8,00 – 16,00
• Magazinier	8 ore zilnic	6,30 – 14,30
• Personalul de paza	4 ore	6,00 – 10,00
	8 ore	6,00 – 14,00
	12 ore	6,00 – 18,00
	12 ore	18,00 – 6,00

- Personalul din blocul alimentar
 - 4 ore 6,30 – 10,30
 - 8 ore 6,30 – 14,30
 - 12 ore 6,30 – 18,30
 - 12 ore 18,30 – 6,30
- Muncitori
 - 8 ore zilnic 7,00 – 15,00
- Soferi
 - 8 ore zilnic 7,00 – 15,00
- Centrala termica
 - program de iarna:
 - 12 ore 8,00 – 20,00
 - 8 ore 22,00 – 6,00
 - program de vara
 - 8 ore zilnic 8,00 – 16,00

CRITERIILE SI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALA A SALARIATILOR

Art.1 Evaluarea performantelor profesionale individuale ale salariatilor are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii acestora , prin compararea gradului de indeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute in mod efectiv.

Art.2 (1) Procedura de evaluare a performantelor profesionale se aplica fiecarui angajat , in raport cu cerintele postului.

(2) Activitatea profesionala se apreciaza anual , prin evaluarea performantelor profesionale individuale .

Art.3 Procedura de evaluare a performantelor profesionale individuale nu se aplica in urmatoarele situatii:

- a) persoanelor angajate ca debutanti, pentru care evaluarea se face dupa expirarea perioadei corespunzatoare stagiului de debutant;
- b) angajatilor al caror contract individual de munca este suspendat , potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activitatii;
- c) angajatilor promovati intr-o alta functie de executie sau intr-o functie de conducere, precum si celor angajati din afara unitatii, pentru care momentul de evaluare se stabileste de conducerea fiecarei institutii publice;
- d) angajatilor aflati in concediu platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluarii activitatii;
- e) angajatilor care nu au prestat activitate in ultimele 12 luni , fiind in concediu medical sau in concediu fara plata pentru care momentul evaluarii se stabileste de conducerea unitatii.

Art.4 (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza de catre evaluator.

(2) Are calitatea de evaluator :

- a) persoana care conduce sau coordoneaza compartimentul in cadrul caruia isi desfasoara activitatea persoana cu functie de executie evaluata;
- b) persoana de conducere ierarhic superioara potrivit structurii organizatorice a unitatii sanitare publice , pentru persoanele cu functie de conducere.

(3) Calificativul acordat in baza fisei de evaluare se aproba de conducatorul unitatii.

Art.5 Notarea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5 , nota exprimand gradul de indeplinire a respectivului criteriu.

Art. 6 (1) Contestatiile in legatura cu evaluarea performantei profesionale individuale se depun in termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluarii la compartimentul de resurse umane ;

(2) Contestatiile se analizeaza de conducatorul ierarhic imediat superior , impreuna cu liderul sindicatului din care face parte salariatul ;

(3) Rezultatul contestatiilor se comunica in termen de 5 zile de la depunerea acestora.

Art.7 Criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru functiile de executie si de conducere sunt:

1. ***Cunostinte si experienta profesionala***
2. ***Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu
prevazute in fisa postului.***
3. ***Calitatea lucrarilor executate si a activitatilor desfasurate***
4. ***Asumarea responsabilitatilor prin receptivitate ,
disponibilitate la
efort suplimentar , perseverenta , obiectivitate , disciplina.***
5. ***Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a
materialelor
cu incadrarea in normative de consum.***
6. ***Adaptarea la complexitatea muncii , initiativa si creativitate .***
7. ***Conditii de munca.***

M A N A G E R,

Ec. Turliu Razvan