CONSILIUL JUDETEAN ILFOV
Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Balaceanca
Balaceanca , sos. Garii , nr. 56 , Judetul Ilfov tel. 0372137501 / fax 0372137550

APROB
Consiliul Judetean Ilfov
Presedinte

CRISTACHE RADULESCU

REGULAMENTUL DE ORDINE INTERIOARA AL SPITALULUI DE PSIHIATRIE„EFTIMIE DIAMANDESCU" BALACEANCA

AVIZAT
In sedinta Comitelului Director din data de 09.06.2011

MANAGER,
LAURA DIANA SECUREANU

DIRECTOR MEDICAL ,
dr. STEFANEASA NADIA

PRESEDINTE SINDICATUL LIBER
AL SPITALULUI DE PSIHIATRIE
BALACEANCA

Dr. TURCANU ELENA

PRESEDINTE SINDICAT SANITAS
SPITALUL DE PSIHIATRIE
BALACEANCA

ASISTENT MEDICAL PR. SEF
SCARLATESCU IOANA

În funcțiune din 09.06.2011
Actualizat la data de 09.06.2011

CUPRINS

Noţiuni generale 3

Cap I Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor 3

Secţiunea I Obligaţiile conducerii 3

Secţiunea a II-a Obligaţiile salariaţilor 4

Secţiunea a III-a Drepturile salariaţilor 5

Secţiunea a IV-a Drepturile angajatorului 6

Cap. II Organizarea timpului de munca in institut 6

Secţiunea I Timpul de muncă 6

Secţiunea a II a Timpul de odihnă şi alte concedii 8

Cap. III Salarizarea 10

Cap. IV Reguli generale de organizare 11

Secţiunea I Reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă 11

Secţiunea a II a Reguli concrete privind diciplina muncii in cadrul spitalului 12

Secţiunea a III a Accesul in perimetrul spitalului 13

Secţiunea a IV a Solutionarea cererilor sau reclamantilor individuale ale salariatilor 13

Secţiunea a V a Alte norme obligatorii 14

Cap. V Reguli referitoare la procedura disciplinara 14

Cap. VI Modalitatile de aplicare a unor dispozitii specifice 15

Cap. VII Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii 17

Dispozitii finale 18

Anexe

Anexa nr. 1 Legea drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003 19

Anexa nr. 2 Codul de conduită al personalului 22

Anexa nr. 3 Exercitarea profesiei de medic 28

Anexa nr. 4 Programul de lucru al personalului 33

Anexa nr.5 Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor 35

NOŢIUNI GENERALE

Art. 1 (1) Prezentul Regulament Intern al Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" se aplică tuturor angajaţilor din spitalee, indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea de retribuire sau de timpul de muncă prestat. De asemenea, se aplică şi celor care lucrează în unitate cu orice titlu (detaşaţi, etc.) precum şi celor care efectuează stagii de practică ori schimburi de experienţă sau iau parte la diverse forme de învăţământ (rezidenţi, studenţi, cursanţi etc), de specializare sau de perfecţionare în cadrul unităţii.

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

(3) Personalul firmelor care asigură diverse servicii în incinta unităţii au obligaţia de a respecta Regulamentul Intern al Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu", în afara atribuţiilor şi clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părţi.

CAPITOLUL I
DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE ANGAJATORULUI ŞI ALE SALARIAŢILOR

Secţiunea I
Obligaţiile conducerii Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu"

Art.2. (1). Conducerii Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" îi revin în principal, următoarele obligaţii:

a. să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b. să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

b) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă şi din contractele individuale de muncă;

c) să comunice periodic salariaţilor situaţia economico - financiară a unităţii;

d) să se consulte si sa hotarasca impreuna cu reprezentantii sindicatului reprezentativ in privinta dispozitiilor susceptibile sa afecteze drepturile si interesele angajatilor unitatii spitalicesti;

e) să plăt ească către stat toate contribuţiile aferente, ale angajatorului şi cele ale salariaţilor;

f) să înfiinţeze Registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, conform normelor metodologice;

g) să elibereze, la cerere şi în termen de maxim 30 de zile documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

h) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

i) să respecte stabilitatea salariaţilor pe postul şi funcţia în care îşi desfasoară activitatea .

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

(3) Să stabilească cu reprezentanţii salariaţilor, în condiţiile stabilite de dispoziţiile legale în vigoare, clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce

decurg din raporturile de muncă în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Spitaluluide Psihiatrie "Eftimie Diamandescu".

(4) Stabileşte obiective fezabile în ceea ce priveşte acţiunile de supraveghere şi control a infecţiilor nosocomiale.

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

Secţiunea a II-a
Obligaţiile salariaţilor

Art.3. (1) Salariaţii Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" au, în principal:

a) obligaţia de a respecta programul de lucru şi de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern al Spitalului de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu", în contractul colectiv de muncă, precum şi în contractul individual de muncă;

c) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta şi păstra secretul de serviciu.

(2) Salariaţii spitalului au, în mod explicit, obligaţii privind:

a) realizarea responsabilă şi la un nivel maxim de competenţă a îndatoririlor de serviciu;

b) respectarea cu stricteţe a ordinii şi disciplinei la locul de muncă;

c) respectarea programului de lucru şi folosirea integrală şi eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu;

d) însuşirea şi respectarea normelor de muncă, a Codului de conduită şi a altor reguli şi instrucţiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau locul de muncă al salariatului;

e) utilizarea responsabilă şi în conformitate cu documentaţiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalaţiilor aflate în dotarea compartimentuluui în care îşi desfăşoară activitatea sau la care au acces, precum şi exploatarea acestora în deplină siguranţă;

f) respectarea normelor de securitate, manipulare şi descărcare a stupefiantelor, precum şi a medicamentelor cu regim special;

g) folosirea medicamentelor, materialelor sanitare, substanţelor, reactivilor, materialelor consumabile, energiei electrice, combustibilului, obiectelor de inventar etc. în spirit gospodăresc, economicos şi în conformitate cu respectarea normelor de consum;

h) utilizarea şi păstrarea în bune condiţii, a echipamentelor şi instrumentarului din dotare, supravegherea, colectarea, depozitarea, transportul si eliminarea finala a materialelor şi instrumentarului de unică folosinţă utilizat (se asigură de depozitarea acestora în vederea distrugerii);

i) respectarea normelor de protecţia muncii şi a mediului, precum şi a celor privind utilizarea echipamentului de protecţie şi lucru şi de prevenire a incendiilor sau a oricăror situaţii care ar putea pune în primejdie clădirile, instalaţiile spitalului sau viaţa / sănătatea unor persoane;

j) creşterea calificării profesionale, frecventarea şi absolvirea formelor de pregătire şi perfecţionare profesională recomandată, cunoaşterea dispoziţiilor legale, a normelor şi instrucţiunilor privind activitatea ce o desfăşoară;

k) comportarea adecvată în cadrul relaţiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalţi salariaţi, asigurarea unui climat de disciplină, ordine şi bună înţelegere;

l) înştiinţarea fără întârziere a şefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenţei unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, acţionând astfel pentru

diminuarea efectelor şi pentru prevenirea situaţiilor care pun în pericol viaţa persoanelor sau prejudicierea patrimoniului spitalului;

m) respectarea reglementărilor în vigoare privind prevenirea, controlul şi combaterea infecţiilor nosocomiale;

n) purtarea echipamentului corespunzător funcţiei pe care o deţine, în vederea păstrării igienei şi a aspectului estetic personal;

o) adoptarea unui comportament etic faţă de pacienţi, aparţinătorii şi celelalte persoane cu care colaborează, conform Legii drepturilor pacientului nr. 46 din 21 ianuarie 2003 (anexată);

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

q) anunţarea imediată a şefului ierarhic, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situaţii 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 obligaţia să anunţe pe şeful său ierarhic pentru luarea măsurilor ce se impun;

s) îndeplinirea temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite şi repartizate de conducerea spitalului, în limita competenţelor sale profesionale;

t) păstrarea secretului de serviciu;

u) menţinerea ordinei şi curăţeniei la locul de muncă;

v) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

(2) Personalul medical are obligatia respectarii procedurii privind circulaţia documetului medical „Foaie de observatie clinică generală" a pacientului spitalului dupa cum urmeaza :

- la internare foile de observatie vor fi completate, semnate, stampilate de medicul curant, insotite de documente justificative (Ci in original , bilet de trimitere, adeverinta de salariat/talon de pensie), urmand a fi completate de catre medicul curant ;
- la externare medicul curant are obligatia intocmirii urmatoarelor documente: bilet de externare, scrisoarea medicala şi 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 observaţie;
- Foile de observatie clinică generală vor fi arhivate in ziua externarii, cu toate documentele atasate.

Art.4. (1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situaţiile de incediu, inundaţie sau orice situaţii în care se pot produce deteriorări sau distrugeri, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum şi neregulile potenţial generatoare de astfel de situaţii şi să acţioneze, după caz, pentru rezolvarea acestora şi pentru diminuarea, limitarea şi/sau înlăturarea efectelor negative.

(2) Salariaţii care pot acţiona în astfel de situaţii au obligaţia de a o face în timpul cel mai scurt posibil.

Art.5. (1) In situaţii deosebite, determinate de starea de necesitate şi nevoile unei bune funcţionări a spitalului, fiecare salariat are obligaţia de a participa, indiferent de funcţia sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări şi la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile spitalului, în condiţiile legii.

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

Secţiunea a III-a
Drepturile salariaţilor

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

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

Art.7. Drepturile salariaţilor vor fi acordate şi exercitate cu respectarea dispoziţiilor legale în vigoare.

Secţiunea a IV-a
Drepturile angajatorului

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

a) să stabilească modul de organizare şi funcţionare a instituţiei;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să repartizeze şi să dispună schimbarea locului de muncă al salariaţilor în funcţie de nevoile ce se impun, pentru desfăşurarea activităţii spitalului conform standardelor cerute de legislaţia în vigoare;
f) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentul intern.
g) Sa stabileasca obiectivele de performanta individuala precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

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

Secţiunea I
Timpul de muncă

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

(2) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală este de 8 ore/zi şi 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 funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate putându-se opta şi 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 depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(5) Prin exceptie ,durata timpului de munca , ce include si orele suplimentare , poate fi prelungita peste 48 ore pe saptamana , cu conditia ca media orelor de munca , calculata pe o perioada de referinta de de 4 luni calendaristice , sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

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

(7) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate argumentate cu documente medicale vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

(8) In concretizarea acestui articol, programul categoriilor de personal este reglementat de ordinul ministrului sănătăţii nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unităţile publice din sectorul sanitar, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi 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 salariaţilor.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor cuprinse în Codul Muncii, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă şi prezentul regulament intern.

Art.11 (1) Angajatorul va ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi va supune controlului această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2) Activitatea salariaţilor se desfăşoară în secţii, servicii, birouri sau compartimente, baza graficelor lunare de lucru, în condiţiile asigurării continuităţii activităţii.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să-şi consemneze zilnic prezenţa la program în condicile de prezenţă pe secţii şi compartimente de muncă, cu trecerea orei de prezentare la program şi a orei de terminare a acestuia.

(4) Întârzierile sau plecările fortuite la/de la program se pot efectua cu înştiinţarea prealabilă a şefului direct şi vor fi consemnate în condicile de prezenţă. Învoirea se poate face numai pe baza biletului de voie semnat de conducătorul instituţiei, sau in lipsa acestuia , de directorul medical sau inlocuitorul acestuia . În condici vor fi menţionate învoirile în interes personal, recuperarea acestora precum şi situaţiile de concediu de odihnă, concediu medical sau orice alt motiv de absenţă.

(5) Condicile de prezenţă sunt verificate zilnic de către cei în drept (şeful de compartiment sau, după caz, de către asistentul medical şef al secţiei), care au obligaţia de a confirma prin semnătură, concordanţa prezenţei din secţie cu cea din condică.

Art.12 (1) Activitatea curentă pentru personalul medical superior de specialitate în secţiile cu paturi este de 7 ore, efectuate astfel: 6 ore în timpul dimineţii zilelor lucrătoare, între orele 8^{00}–14^{00} şi 20 ore obligatorii de gardă pe lună.

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

(3) Continuitatea activităţii medicale este asigurată prin funcţionarea unei linii de gardă încadrată cu medici de specialitate.

(4) Efectuarea a două gărzi consecutive de către acelaşi medic este interzisă , cu exceptia cazurilor fortuite ce fac imposibila prezenta unui alt medic in 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 şi nici cumul de funcţii şi nu constituie vechime în muncă şi în specialitate.

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

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

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

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

(11) In situaţii deosebite, asigurarea asistenţei medicale pentru pacienţii internaţi în una din secţiile cu paturi se va asigura şi prin chemarea de la domiciliu a medicului curant, de către medicul din gardă, cu înştiinţarea prealabilă a medicul şef de secţie.

Art.13 (1) Programul normal de lucru este stabilit în funcţie de specificul fiecărui loc de muncă, în baza prevederilor legale şi a propunerilor şefilor de compartimente şi este cuprins în Anexa nr. 3 la prezentul regulament.

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

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

(2) Salariatii de noapte beneficiaza de un spor pentru munca prestat in timpul

noptii de 25% din salariul de baza , daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru ;

(3) Este considerat program în 3 ture, sistemul 8/16 sau 12/24 ore, salariatul având obligaţia de a presta, pe parcursul unei luni, un număr de 3 zile în tura a -2-a şi 3 zile în tura a 3-a.

(4) Pentru acordarea sporului de 15% la salariul de bază într-o lună calendaristică, salariatul are obligaţia să efecueze cel puţin câte 3 schimburi din fiecare tură.

Secţiunea a II a
Timpul de odihnă şi alte concedii

Art.15 (1) Salariaţii 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 stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil , este prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor 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 salariaţii cu contract individual de muncă cu timp parţial, se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat.

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

(2) Prin excepţie 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 şi care corespunde programării colective întocmite până la sfârşitul anului calendaristic, pentru anul următor, de către angajator, pe baza propunerilor salariaţilor şi cu consultarea reprezentanţilor sindicatelor.

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

(5) Solicitarea de plecare în concediu de odihnă se întocmeşte de către salariat şi se transmite conducerii spitalului pentru aprobare, după ce în prealabil a fost avizată de către şeful ierarhic superior şi aprobată de managerul spitalului, cu cel puţin 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 odihna de catre seful de compartiment si managerul spitalului , cu mentionarea persoanei inlocuitoare.

(7) Concediul anual de odihnă se poate fracţiona în mai multe tranşe, la cererea salariatului, una din tranşe neputând fiind mai mică 10 zile lucrătoare ;

Art. 17 (1) Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat salariul de baza , indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva , prevazute in contractul colectiv de munca . Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul , multiplicata cu numarul de zile de concediu.

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

Art. 18 (1) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna in 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 in 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) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in 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 efectuate

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 puţin 20 de zile calendaristice inainte, pentru motive intemeiate şi argumentate, cu aprobarea prealabila a conducerii unitatii.

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

(2) In 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 in vederea executarii acestor lucrari.

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

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

- 1 si 2 ianuarie;
- 7 aprilie - Ziua Mondială şi Naţională a Sănătăţii.
- 1 Mai;
- prima zi si a doua zi de Pasti;
- Rusaliile;
- 15 august – Sf. Maria;
- 1 Decembrie, ziua naţională 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.

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

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 spitaliei de formare profesionala.

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

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

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

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

CAPITOLUL III
Salarizarea

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

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

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

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

(5) Plata salariului se face prin virarea banilor în contul personal şi prin inmânarea 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 / şi juridice nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitivă si irevocabilă.

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

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

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

CAPITOLUL IV
REGULI GENERALE DE ORGANIZARE

Secţiunea I
Reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă

Art.27. Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu", în calitate de angajator, are obligaţia de a lua toate măsurile ce se impun pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor 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 şi sursa;
e) respectarea principiilor ergonomice la fiecare loc de muncă;
f) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
g) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
h) planificarea prevenirii;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art.28. (1) Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" asigură prin efectul legii pe toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

(2) Angajatorul va organiza instruirea periodică a angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(3) Modalităţile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor.

(4) Instruirea în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă este obligatorie în următoarele situaţii:

a) în cazul noilor angajaţi;

b) în cazul salariaţilor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii;
c) în cazul salariaţilor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
d) în situaţia în care intervin modificări în legislaţia în domeniu.

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

Art.29. In scopul asigurării implicării salariaţilor la elaborarea şi aplicarea dispoziţiilor în domeniul protecţiei muncii, se constituie Comitetul de securitate şi sănătate în muncă care are atribuţii specifice potrivit dispoziţiilor legale în vigoare şi a cărei componenţă se actualizează periodic.

Art. 30. Regulile şi măsurile privind securitatea şi sănătate în muncă vor fi elaborate de Comitetul de securitatea şi sănătate în muncă, cu consultarea reprezentanţilor sindicatelor şi se vor regăsi în Regulamentul de Organizare şi Funcţionare.

Art.31. (1). Spitalul de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispoziţiilor legale în vigoare, organizând şi planificând activităţi de evaluare periodică a stării de sănătate a salariaţilor.

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

Secţiunea a II a
Reguli concrete privind disciplina muncii in cadrul spitalului

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

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

Art 33. Pentru salariaţii spitalului sunt interzise şi sunt considerate abateri disciplinare:

a) prezentarea la serviciu in stare de ebrietate sau de oboseala inaintată;

b) absentarea nemotivată sau întârzierea nejustificată şi repetată de la / la locul de muncă;

c) introducerea sau consumul de bauturi alcoolice sau de substanţe de orice natură care afectează sau pot afecta capacitatea psihică şi / sau fizică;

d) practicarea de activitati care contravin atributiilor de serviciu sau care perturba activitatea altor salariati precum şi executarea, in timpul programului, a unor lucrari personale ori straine interesului spitalului;

e) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobarea şefului nemijlocit sau pentru alte interese decat cele ale spitalului si fara a asigura un inlocuitor ;

f) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri (alimente, aparate, instrumentar, echipament medical, etc) si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii;

g) instrainarea oricaror bunuri date in folosinta, pastrate sau de uz comun, precum si deteriorarea functionala si calitativa sau descompletarea acestora, ca rezultat al utilizarii ori manevrarii necorespunzatoare;

h) folosirea in scopuri personale, aducerea la cunostinta pe orice cale sau copierea pentru altii, fara aprobarea scrisa a conducerii, a unor documente sau informatii privind activitatea spitalului sau a datelor specificate in fisele sau dosarele personale ale angajatilor;

i) efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat in condica de prezenta;

j) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati (insulta, calomnia, purtarea abuziva, lovirea, vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii sau folosirea de cuvinte sau expresii injurioase);

k) comiterea de fapte care ar putea pune in pericol siguranta spitalului, a propriei persoane sau a colegilor;

l) desfăşurarea propagandei partizană unui curent politic precum şi organizarea de intruniri in perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii;

m) introducerea, raspandirea sau afisarea in interiorul spitalului a unor anunturi, afise sau documente, fara aprobarea conducerii.

Art. 39 (1) Constituie abatere disciplinară si se sanctioneaza ca atare, incalcarea cu vinovatie de către salariati, indiferent de functia sau de postul pe care il ocupă persoana care a savarsit fapta, a obligatiilor de serviciu reglementate de dispozitiile legii in vigoare, a obligatiilor de serviciu stabilite prin contractele individuale de munca, fisa postului, Regulamentul intern sau a dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici.

(2) Vinovatia salariatului precum şi sancţiunea adecvată faptei săvârşite constituie sarcina Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă a spitalului, numită pentru fiecare cercetare prin decizie de către managerul spitalului.

Secţiunea a III a
Accesul in perimetrul spitalului

Art 40 a) Accesul in perimetrul spitalului se asigura fie prin personalul propriu de paza si protectie , unitatea avand obligatia de a inainta spre avizare Postului de politie Comunitara Cernica planul propriu de paza , fie printr-un serviciu specializat externalizat de paza si protectie a bunurilor si persoanelor , cu respectarea Legii nr.333 /2003 privind paza obiectivelor , bunurilor , valorilor si protectia persoanelor si HG nr.1010/2004 pentru aprobarea normelor metodologice si a documentelor prevazute la art.69 din Legea nr.333/2003;

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

- pe baza de legitimatiei eliberate şi vizate de conducerea instituţiei pentru personalul propriu;
- pentru personalul din afara unitatii venit in interes de serviciu, pe baza legitimarii si înscrierii în Registrul pentru vizitatori si in Registrul de evidenta a accesului autovehiculelor , si eliberarii ecusonului de acces ;
- pentru vizitatorii bolnavilor, zilnic între orele 09^{00} - 17^{00}, iar in afara programului prevazut pentru vizitarea acestora, pe baza ecusonului de acces, eliberat de personalul postului de pază al porţii nr. 1, cu acordul medicului de gardă sau al medicului curant al pacientului;

Art 41 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 cuvant al instituţiei, sau va accesa un serviciu specializat de comunicare si relatii cu publicul .

Art 42. Intalnirile dintre angajaţi şi reprezentantii firmelor de medicamente, materiale sanitare sau aparatura medicala se vor desfasura dupa un program organizat si aprobat de catre conduccrea institutiei sau dupa inaintarea unei solicitari scrise catre conducerea unitatii.

Secţiunea a IV a
Solutionarea cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariatilor

Art 43 (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 şi reclamaţii, urmand a fi trimise spre solutionare, sub rezolutia conducerii, compartimentelor în cauză.

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

Art 44 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor, şi sunt denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi ori din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaţilor, denumite conflicte de drepturi.

Art 45 (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.

Secţiunea a V a
Alte norme obligatorii

Art 46 Fumatul este interzis in spatiile spitalului, conform prevederilor Legii nr. 349/2002, cu modificările şi completările ulterioare pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor de tutun.

Art 47 (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 desfăsoare dupa un program aprobat de conducerea spitalului.

CAPITOLUL V
REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA

Art. 48 (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, 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.

(3) Daca salariatul nu se prezinta la covocarea 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. 49 (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. 50 (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 incălcate de salariat;

c) motivelele 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. 51 (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. 52 (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul în care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

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

(2) Amenzile sunt interzise iar pentru aceeasi abatere disciplinară se poate aplica numai o singura sanctiune.

CAPITOLUL VI
MODALITATILE DE APLICARE A UNOR DISPOZITII SPECIFICE

Art 53. Exercitarea profesiunii de medic se realizeaza in conditiile stabilite de Legea nr. 95 din 2006 privind reforma în sistemul de sănatate, Titlul XII Exercitarea profesiei de medic....., cu modificările ulterioare şi sunt cuprinse în Anexa nr. 3 la prezentul regulament.

Art. 54. Exercitarea profesiunii de asistent medical se realizeaza in conditiile stabilite de OUG nr 144 din 2008 privind exercitarea profesiunii de asistent medical, infiintarea, organizarea si Ordinului Asistenţilor Medicali şi Moaşelor din Romania.

(2) Personalul medical care încalcă normele de exercitare a profesiei şi nu respectă Codul de etică şi deontologie al asistentului medical şi al moaşei din România răspunde disciplinar, în funcţie de gravitatea abaterii şi i se va aplica una dintre următoarele sancţiuni:

a) mustrare;

b) avertisment;

c) suspendarea temporară a calităţii de membru al Ordinului Asistenţilor Medicali şi Moaşelor din România;

d) retragerea calităţii de membru al Ordinului Asistenţilor Medicali şi Moaşelor din România şi propunerea către Ministerul Sănătăţii de anulare a autorizaţiei de liberă practică a profesiei pentru o perioadă limitată sau definitiv.

(3) Sancţiunile prevăzute la alin. (2) lit. a) şi b) se aplică de către Consiliul teritorial al Ordinului Asistenţilor Medicali şi Moaşelor din România;

(4) Sancţiunile prevăzute la alin. (2) lit. c) şi d) se aplică de către Consiliul naţional al Ordinului Asistenţilor Medicali şi Moaşelor din România numai după efectuarea unei expertize de către o comisie alcătuită din cel puţin 5 membri, aprobată de acesta la propunerea comisiilor de specialitate.

(5) Concluziile anchetei şi sancţiunile aplicate se comunică în scris persoanei în cauză,

consiliului teritorial al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România, persoanei juridice consemnatare a contractului individual de muncă și, după caz, Ministerului Sănătății;

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

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

Art. 55 (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. 56 (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. 57 In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

Art. 58 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. 59 Constituie discriminare direct+ actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la art. 58, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute de legislatia muncii.

Art. 60 Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la art. 57 dar care produc efectele unor discriminari directe.

Art. 61 (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. 62 (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, supendarea, 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. 63 (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 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 sanctionați disciplinar.

Art. 64 (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 şi 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.65 (1) Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" asigura protectia maternitatii la locurile de munca, respectand prevederile legislaţiei 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 semncaza 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 legislaţia îm vigoare.

Art. 66 (1) Angajatii au obligatia de a face tot ce le stă în putinţă in vederea promovarii unui climat normal de munca in spitalie, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de munca, ale regulamentului intern 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. 67 (1) Prezentul Regulament Intern al Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" are la baza prevederile legislatiei generale şi specifice in vigoare şi 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 şi işi 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 instituţiei.

(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.68 (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. 69 (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 cunoştinţa personalului sub semnătură, prin afişare la locuri vizibile şi 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.

Anexa nr. 1 la
Regulamentul Intern

LEGEA DREPTURILOR PACIENTULUI
nr. 46 din 21 ianuarie 2003

CAPITOLUL I **Dispoziţii generale**

Pacienţii au dreptul la îngrijirile medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare şi materiale.

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

În sensul prezentei legi:

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

b) prin discriminare se înţelege distincţia care se face între persoane aflate în situaţii similare pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenţei etnice, originii naţionale sau sociale, religiei, opţiunilor politice sau antipatiei personale;

c) prin îngrijiri de sănătate se înţelege serviciile medicale, serviciile comunitare şi serviciile conexe actului medical;

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

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

CAPITOLUL II **Dreptul pacientului la informaţia medicală**

Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum şi la modul de a le utiliza.

Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identităţii şi statutului profesional al furnizorilor de servicii de sănătate.

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

Pacientul are dreptul de a fi informat asupra stării sale de sănătate, a intervenţiilor medicale propuse, a riscurilor potenţiale ale fiecărei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra neefectuării tratamentului şi nerespectării recomandărilor medicale, precum şi cu privire la date despre diagnostic şi prognostic.

Pacientul are dreptul de a decide dacă mai doreşte să fie informat în cazul în care informaţiile prezentate de către medic i-ar cauza suferinţă.

Informaţiile se aduc la cunoştinţă pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaşte limba română, informaţiile i se aduc la cunoştinţă în limba maternă ori în limba pe care o cunoaşte sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare.

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

Rudele şi prietenii pacientului pot fi informaţi despre evoluţia investigaţiilor, diagnostic şi tratament, cu acordul pacientului.

Pacientul are dreptul de a cere şi de a obţine o altă opinie medicală.

Pacientul are dreptul să solicite şi să primească, la externare, un rezumat scris al investigaţiilor, diagnosticului, tratamentului şi îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării.

CAPITOLUL III **Consimţământul pacientului privind intervenţia medicală**

Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenţie medicală asumându-şi, în scris, răspunderea pentru decizia sa; consecinţele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.

Când pacientul nu îşi poate exprima voinţa, dar este necesară o intervenţie medicală de urgenţă, personalul medical are dreptul să deducă acordul pacientului dintr-o exprimare anterioară a voinţei acestuia.

În cazul în care pacientul necesită o intervenţie medicală de urgenţă, consimţământul reprezentantului legal nu mai este necesar.

În cazul în care se cere consimţământul reprezentantului legal, pacientul trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de înţelegere.

În cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenţia este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să îşi dea consimţământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate.

Comisia de arbitraj este constituită din 3 medici pentru pacienţii internaţi în spitale şi din 2 medici pentru pacienţii din ambulator.

Consimţământul 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.

Consimţământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învăţământul medical clinic şi la cercetarea ştiinţifică. Nu pot fi folosite pentru cercetare ştiinţifică persoanele care nu sunt capabile să îşi exprime voinţa, cu excepţia obţinerii consimţământului de la reprezentantul legal şi dacă cercetarea este făcută şi în interesul pacientului.

Pacientul nu poate fi fotografiat sau filmat într-o unitate medicală fără consimţământul său, cu excepţia cazurilor în care imaginile sunt necesare diagnosticului sau tratamentului şi evitării suspectării unei culpe medicale.

CAPITOLUL IV **Dreptul la confidenţialitatea informaţiilor şi viaţa privată a pacientului**

Toate informaţiile privind starea pacientului, rezultatele investigaţiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidenţiale chiar şi după decesul acestuia.

Informaţiile cu caracter confidenţial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul îşi dă consimţământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

În cazul în care informaţiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditaţi, implicaţi în tratamentul pacientului, acordarea consimţământului nu mai este obligatorie.

Pacientul are acces la datele medicale personale.

Orice amestec în viaţa privată, familială a pacientului este interzis, cu excepţia cazurilor în care această imixtiune influenţează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate şi numai cu consimţământul pacientului.

Sunt considerate excepţii cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.

CAPITOLUL V **Drepturile pacientului în domeniul reproducerii**

Dreptul femeii la viaţă prevalează în cazul în care sarcina reprezintă un factor de risc major şi imediat pentru viaţa mamei.

Pacientul are dreptul la informaţii, educaţie şi servicii necesare dezvoltării unei vieţi sexuale normale şi sănătăţii reproducerii, fără nici o discriminare.

Dreptul femeii de a hotărî dacă să aibă sau nu copii este garantat, cu excepţia cazului prevăzut la Art. 26.

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

Orice pacient are dreptul la metode de planificare familială eficiente şi lipsite de riscuri.

CAPITOLUL VI **Drepturile pacientului la tratament şi îngrijiri medicale**

În cazul în care furnizorii sunt obligaţi să recurgă la selectarea pacienţilor pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.

Criteriile medicale privind selectarea pacienţilor pentru anumite tipuri de tratament se elaborează de către Ministerul Sănătăţii şi Familiei în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi şi se aduc la cunoştinţa publicului.

Intervenţiile medicale asupra pacientului se pot efectua numai dacă există condiţiile de dotare necesare şi personal acreditat.

Se exceptează de la prevederile alin. (1) cazurile de urgenţă apărute în situaţii extreme.

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

Pacientul poate beneficia de sprijinul familiei, al prietenilor, de suport spiritual, material şi de sfaturi pe tot parcursul îngrijirilor medicale. La solicitarea pacientului, în măsura posibilităţilor, mediul de îngrijire şi tratament va fi creat cât mai aproape de cel familial.

Pacientul internat are dreptul şi la servicii medicale acordate de către un medic acreditat din afara spitalului.

Personalul medical sau nemedical din unităţile 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 unităţii respective.

Pacientul poate oferi angajaţilor sau unităţii unde a fost îngrijit, plăţi suplimentare sau donaţii, cu respectarea legii.

Pacientul are dreptul la îngrijiri medicale continue până la ameliorarea stării sale de sănătate sau până la vindecare.

Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea şi parteneriatul dintre diferitele unităţi medicale publice şi nepublice, spitaliceşti şi ambulatorii, de specialitate sau de medicină generală, oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat. După externare pacienţii au dreptul la serviciile comunitare disponibile.

Pacientul are dreptul să beneficieze de asistenţă medicală de urgenţă, de asistenţă stomatologică de urgenţă şi de servicii farmaceutice, în program continuu.

CAPITOLUL VII **Sancţiuni**

Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidenţialităţii datelor despre pacient şi a confidenţialităţii actului medical, precum şi a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în prezenta lege atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravenţională sau penală, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VIII **Dispoziţii tranzitorii şi finale**

Autorităţile sanitare dau publicităţii, anual, rapoarte asupra respectării drepturilor pacientului, în care se compară situaţiile din diferite regiuni ale ţării, precum şi situaţia existentă cu una optimă.

Furnizorii de servicii medicale sunt obligaţi să afişeze la loc vizibil standardele proprii în conformitate cu normele de aplicare a legii.

Anexa nr. 2 la
Regulamentul Intern

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

CAPITOLUL I
DOMENIUL DE APLICARE ŞI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. ***Domeniul de aplicare***

(1) Codul de conduită a personalului din cadrul Spitaluluide 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 unităţii sanitare, încadrat în bază prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Art. 2. ***Obiective***

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creşterea calităţii actului medical, o buna administrare în realizarea interesului public, precum şi eliminarea birocraţiei şi a faptelor de corupţie din sistemul sanitar, prin:

1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale şi profesionale corespunzătoare creării şi menţinerii la nivel înalt a prestigiului instituţiei sanitare şi al personalului contractual;
2. informarea pacienţilor cu privire la conduita profesională la care este îndreptăţit să se aştepte din partea personalului spitalului în exercitarea atribuţiilor;
3. crearea unui climat de încredere şi respect reciproc pentru pacienţi şi personalul contractual din cadrul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu".

Art. 3 ***Principii generale***

Principiile care guvernează conduita profesionala 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 atribuţiilor funcţiei;

2. *asigurarea egalităţii de tratament al cetăţenilor în faţa autorităţilor şi instituţiilor publice* - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica acelaşi regim juridic în situaţii identice sau similare;

3. *profesionalismul* - principiu conform căruia personalul contractual are obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţă, eficienţă, corectitudine şi conştiinciozitate;

4. *imparţialitatea şi nediscriminarea* - principiu conform căruia angajaţii contractuali sunt obligaţi să aibă o atitudine obiectivă, neutră faţă de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuţiilor funcţiei;

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 şi a exprimării* - principiu conform căruia personalul contractual poate să-şi exprime şi să-şi fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept şi a bunelor moravuri;

7. *cinstea şi corectitudinea* - principiu conform căruia, în exercitarea funcţiei şi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credinţă şi să acţioneze pentru îndeplinirea in totalitate a atribuţiilor de serviciu;

Art. 4. *Termeni*

În înţelesul prezentului cod, expresiile şi termenii de mai jos au următoarele semnificaţii:

- *personal contractual ori angajat contractual* - persoana numită într-o funcţie în cadrul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu", în condiţiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.
- *funcţie* - ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite, în temeiul legii, în fişa postului;
- *interes public* - acel interes care implică garantarea şi respectarea de către unitatea sanitară, a drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale cetăţenilor, recunoscute de Constituţie, legislaţia internă şi tratatele internaţionale la care România este parte, precum şi îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienţei, eficacităţii şi economicităţii cheltuirii resurselor;
- *interes personal* - orice avantaj material sau de alta natură, urmărit sau obţinut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alţii, de către personalul contractual prin folosirea reputaţiei, influenţei, facilităţilor, relaţiilor, informaţiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuţiilor funcţiei;
- *conflict de interese* - acea situaţie sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independenţa şi imparţialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp şi cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcţiei deţinute;
- *informaţie de interes public* - orice informaţie care priveşte activităţile sau care rezultă din activitatea unităţii sanitare, indiferent de suportul ei;
- *informaţie cu privire la date personale* - orice informaţie privind o persoană identificată sau identificabilă.

CAPITOLUL II
NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALA

Art. 5. ***Asigurarea unui serviciu public de calitate***

(1) Personalul contractual are obligaţia de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetăţenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor şi la transpunerea lor în practica, în scopul realizării obiectivelor instituţici, în limitele atribuţiilor stabilite prin fişa postului.

(2) În exercitarea funcţiei, personalul contractual are obligaţia de a avea un comportament profesionist, precum şi de a asigura, în condiţiile legii, transparenţa actului medical, pentru a câştiga şi a menţine încrederea publicului în integritatea, imparţialitatea şi eficacitatea Spitalului de psihiatrie „Eftimic Diamandescu".

Art. 6. ***Respectarea Constituţiei şi a legilor***

(1) Angajaţii contractuali au obligaţia ca, prin actele şi faptele lor, să respecte Constituţia, legile ţării şi să acţioneze pentru punerea în aplicare a dispoziţiilor legale, în conformitate cu atribuţiile care le revin, cu respectarea *eticii profesionale*.

(2) Personalul contractual trebuie sa se conformeze dispoziţiilor legale privind restrângerea exerciţiului unor drepturi datorită naturii funcţiilor deţinute.

Art. 7 ***Loialitatea faţă de Instituţia Sanitara***

(1) Personalul contractual are obligaţia de a apăra cu loialitate prestigiul Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" - instituţia sanitară în care îşi desfăşoară activitatea, precum şi de a se abţine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaţilor contractuali le este interzis:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituţiei, cu politicile şi strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluţionare şi în care instituţia are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitaţi în acest sens;
- să dezvăluie informaţii care nu au caracter public, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege;
- să dezvăluie informaţiile la care au acces în exercitarea funcţiei, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile instituţiei ori ale unor angajaţi contractuali, precum şi ale persoanelor fizice sau juridice;
- sa acorde asistenţă şi consultanţă persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acţiuni juridice ori de alta natură împotriva statului ori instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea , cu exceptia celor privind activitatea sindicala .

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

(4) Prevederile prezentului *Cod de conduită* nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligaţia legala a personalului contractual de a furniza informaţii de interes public celor interesaţi, în condiţiile legii.

Art. 8 ***Libertatea opiniilor***

(1) În îndeplinirea atribuţiilor de serviciu angajaţii contractuali au obligaţia de a respecta demnitatea funcţiei deţinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea.

(2) În activitatea lor angajaţii contractuali au obligaţia de a respecta libertatea opiniilor şi de a nu se lăsa influenţaţi de considerente personale.

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

Art. 9. ***Activitatea publica***

(1) Relaţiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituţiei, în condiţiile legii.

(2) Angajaţii contractuali desemnaţi să participe la activităţi sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie sa respecte limitele mandatului de reprezentare încredinţat de Spitalul de psihiatrie „Eftimie Diamandescu".

(3) În cazul în care nu sunt desemnaţi în acest sens, angajaţii contractuali pot participa la activităţi sau dezbateri publice, având obligaţia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu".

Art. 10. ***Activitatea politica***

În exercitarea funcţiei deţinute, personalului contractual îi este interzis sa afişeze în cadrul instituţiei însemne ori obiecte inscripţionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaţilor acestora.

Art. 11. ***Folosirea imaginii proprii***

În considerarea funcţiei pe care o deţine, personalul contractual are obligaţia de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acţiuni publicitare pentru promovarea unei activităţi comerciale, precum şi în scopuri electorale.

Art. 12. ***Cadrul relaţiilor în exercitarea atribuţiilor funcţiei***

(1) În relaţiile cu personalul contractual din cadrul instituţiei precum şi cu orice persoană fizică sau juridică, angajaţii contractuali sunt obligaţi să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine şi amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligaţia de a nu aduce atingere onoarei, reputaţiei şi demnităţii persoanelor din cadrul instituţiei, precum şi ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei, prin:

1. întrebuinţarea unor expresii jignitoare;
2. dezvăluirea aspectelor vieţii private;
3. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparţială şi justificată pentru rezolvarea clară şi eficientă (în limita atribuţiilor de serviciu) a problemelor pacienţilor spitalului. Personalul contractual are obligaţia să respecte principiul egalităţii cetăţenilor în faţa legii şi a Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu" prin:

1. promovarea unor soluţii coerente, conform principiului tratamentului nediferenţiat, raportate la aceeaşi categorie de situaţii de fapt;

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

Art. 13. ***Conduita în cadrul relaţiilor internaţionale***

(1) Personalul contractual care reprezintă instituţia în cadrul unor organizaţii internaţionale, instituţii de învăţământ, conferinţe, simpozioane, seminarii şi alte activităţi cu caracter internaţional are obligaţia să promoveze o imagine favorabilă ţării şi instituţiei publice pe care o reprezintă.

(2) În relaţiile cu reprezentanţii altor state, angajaţii contractuali au obligaţia de a nu exprima opinii personale privind aspecte naţionale sau dispute internaţionale.

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

Art. 14 . ***Interdicţia privind acceptarea cadourilor, serviciilor şi avantajelor***

Angajaţii contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitaţii sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinţilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relaţii de afaceri sau de natură politică, care le pot influenţa imparţialitatea în exercitarea funcţiilor deţinute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcţii.

Art. 15 . ***Participarea la procesul de luare a deciziilor***

(1) În procesul de luare a deciziilor angajaţii contractuali au obligaţia să acţioneze conform prevederilor legale şi să îşi exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat şi imparţial.

(2) Angajaţii contractuali au obligaţia de a nu promite luarea unei decizii de către instituţia publică, de către alţi angajaţi, precum şi îndeplinirea atribuţiilor în mod privilegiat.

Art. 16 . ***Obiectivitate în evaluare***

(1) În exercitarea atribuţiilor specifice funcţiilor de conducere, angajaţii contractuali au obligaţia să asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligaţia să examineze şi să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcţii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

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

Art. 17 . ***Folosirea abuziva a atribuţiilor funcţiei deţinute***

(1) Personalul contractual are obligaţia de a nu folosi atribuţiile funcţiei deţinute 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 acţiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obţinerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaţii contractuali au obligaţia de a nu interveni sau influenta vreo ancheta de orice natura, din cadrul instituţiei sau din afara acesteia, în considerarea funcţiei pe care o deţin.

(4) Angajaţii contractuali au obligaţia de a nu impune altor angajaţi contractuali sa se înscrie în organizaţii sau asociaţii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promiţându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 18. ***Utilizarea resurselor publice***

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietăţii publice şi private a statului şi a instituţiei sanitare, să evite producerea oricărui prejudiciu, acţionând în orice situaţie ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligaţia să folosească timpul de lucru, precum şi bunurile aparţinând instituţiei numai pentru desfăşurarea activităţilor aferente funcţiei deţinute.

(3) Personalul contractual trebuie să propună şi să asigure, potrivit atribuţiilor care ii revin, folosirea utilă şi eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual care desfăşoară activităţi publicistice în interes personal sau activităţi didactice ii este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituţiei sanitare pentru realizarea acestora.

Art. 19. ***Limitarea participării la achiziţii, concesionări sau închirieri***

(1) Orice angajat contractual poate achiziţiona un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităţilor sanitare, supus vânzării în condiţiile legii, cu excepţia următoarelor cazuri:

- Când a luat cunoştinţă, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează sa fie vândute;
- Când a participat, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- Când poate influenţa operaţiunile de vânzare sau când a obţinut informaţii la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispoziţiile alin. (1) se aplica în mod corespunzător şi în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publica ori privata a statului sau a unităţilor sanitare.

(3) Angajaţilor contractuali le este interzisă furnizarea informaţiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau privată a statului ori a unităţilor sanitare, supuse operaţiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplica în mod corespunzător şi în cazul realizării tranzacţiilor prin interpus sau în situaţia conflictului de interese.

CAPITOLUL III
COORDONAREA ŞI CONTROLUL APLICARII NORMELOR DE CONDUITA PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

Art. 20. ***Sesizarea***

(1) Conducerea Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" poate fi sesizata de orice persoana cu privire la:

- încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajaţii contractuali;
- constrângerea sau ameninţarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispoziţiile legale în vigoare ori sa le aplice necorespunzător.

(2) Conducerea Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" va verifica actele şi faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidenţialităţii privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Art. 21 . ***Soluţionarea sesizării***

(1) Rezultatele activităţii de centralizare a sesizărilor sau petiţiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea Spitalului de psihiatrie "Eftimie Diamandescu" va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficienţelor constatate.

(2) Recomandările conducerii Spitaluluide psihiatrie "Eftimie Diamandescu" vor fi comunicate:

1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
2. angajatului contractual care face obiectul sesizării.

CAPITOLUL IV
DISPOZITII FINALE

Art. 22. ***Răspunderea***

(1) încălcarea dispoziţiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condiţiile legii.

(2) Organele cu atribuţii disciplinare au competenta de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită şi de a propune aplicarea sancţiunilor disciplinare în condiţiile Legii nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) În cazurile în care faptele săvârşite întrunesc elementele constitutive ale unor infracţiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condiţiile legii.

(4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârşite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 23. *Asigurarea publicităţii*

Pentru informarea salariatilor se va asigura afişarea codului de conduită pe site-ul Spitalului de psihiatrie „Eftimie Diamandescu".

Anexa nr. 3 la
Regulamentul Intern

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 ascendentii 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 profesiunii 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 profesiunea 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 profesiunii 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 reteaua 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, spitalii 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.

(6) Medicii care au implinit varsta de pensionare prevazuta de lege nu pot detine functii de conducere in cadrul Ministerului Sanatatii Publice, al ministerelor si spitaliilor 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.

Anexa nr.4 la
Regulamentul Intern

PROGRAMUL DE LUCRU
AL PERSONALULUI DIN COMPARTIMENTELE SPITALULUI

• Manager	8 ore zilnic	8,00 – 16,00
• Director medical	8 ore zilnic	8,00 – 16,00
• Medici sefi sectie	8 ore zilnic	8,00 – 16,00
• 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	8 ore zilnic	8,00 - 16,00
• 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

• Magaziner	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

Anexa nr.5 la
Regulamentul Intern

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 prestart 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.*

MANAGER,
Av. Laura – Diana SECUREANU