



Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

AVIZAT
CONSILIUL ETIC
DR. BRATUCUMIRCEA
Bratuc

APROBAT
MANAGER
PROF. DR. STRAMBU VICTOR

REGULAMENTUL INTERN

AL

SPITALULUI CLINIC DE NEFROLOGIE “DR. CAROL DAVILA”

DIRECTOR MEDICAL
DR. RADU PETRU ADRIAN

DIRECTOR FINANCIAR-CONTABIL
EC. STEFAN PETRE

REPREZENTAT SINDICAT SANITAS
ILIE ANGELA

CONSILIER JURIDIC
ANDREESCU ALEXANDRU

SERVICIU R.U.N.O.S.
EC. STANCIU ELENA

--2022--

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

CUPRINS

INTRODUCERE	pag. 3
NOTIUNI GENERALE	pag. 3
FORMA DE ORGANIZARE	pag. 4
DEFINITII.	pag. 4
CAPITOLUL I-DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIATILOR	pag. 7
Sectiunea I – Principalele obligatii ale angajatorului	pag. 7
Sectiunea II – Principalele obligatii ale salariatilor	pag. 8
Sectiunea III – Principalele drepturi ale angajatorului	pag. 11
Sectiunea IV – Principalele drepturi ale salariatilor	pag. 11
CAPITOLUL II - ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCA	pag. 12
CAPITOLUL III - TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII	pag. 18
CAPITOLUL IV - SALARIZAREA	pag. 20
CAPITOLUL V – GHIDUL NOULUI ANGAJAT	pag. 22
CAPITOLUL VI - REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA, SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA	pag. 23
Sectiunea I – Reguli generale privind igiena in munca	pag. 23
Sectiunea II – Reguli generale privind securitatea in munca	pag. 23
Sectiunea III – Reguli generale pentru prevenirea si stingerea Incendiilor	pag. 25
Sectiunea IV – Fumatul	pag. 27
Sectiunea V – Reguli generale pentru sezonul rece si pentru perioadele caniculare	pag. 27
Sectiunea VII – Reguli privind protectia maternitatii la locul de munca	pag. 28
CAPITOLUL VIII - REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMIRARII SI AL INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII	pag. 26
CAPITOLUL IX - ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APPLICABILE	pag. 30
CAPITOLUL X - REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA	pag. 33
CAPITOLUL XI - REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII	pag. 35
CAPITOLUL XII - PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU A RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE ANGAJATILOR	pag. 37
CAPITOLUL XIII - RASPUNDEREA PATRIMONIALA	pag. 39
CAPITOLUL XIV - MODALITATI DE APlicare A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE	pag. 41
CAITOLUL XV - CRITERIILE SI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALA A SALARIATILOR	pag. 42
CAPITOLUL XVI - ACCESUL IN PERIMETRUL SPITALULUI	pag. 44
CAPITOLUL XVII - CIRCUITUL DOCUMENTELOR	pag. 45
CAPITOLUL XVIII - PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL	pag. 46
CAPITOLUL XIX - DISPOZITII FINALE	pag. 48
ANEXE	pag. 49

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

INTRODUCERE

Art.1 Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” este o unitate sanitara publica cu paturi cu sediul in Bucuresti, Calea Grivitei, Nr. 4, Sector 1 avand ca obiect de activitate ocrotirea sănătății prin acordarea asistentei medicale de specialitate preventiva, curativa si de recuperare, in regim de spitalizare continuă sau de zi.

Art.2 Spitalul are in componenta sectii clinice universitare in specialitatile nefrologiei, alergologiei, chirurgiei generale si urologiei, prin care asigura asistenta medicala, desfasoara activitate de invatamant, cercetare stiintifica-medicala si de educatie continua, avand relatii contractuale cu institutii de invatamant medical superior acreditate.

Art.3 Spitalul dispune de o structura completa de specialitati, dotate cu aparatura medicala corespunzatoare si personal specializat.

Art.4 Spitalul asigura si raspunde de calitatea actului medical, de conditiile de cazare, igiena, alimentatie si prevenirea infectiilor asociate asistentei medicale conform normelor in vigoare.

Art.5 Activitatile de invatamant medico-farmaceutic, universitar si postuniversitar, precum si activitatile de cercetare stiintifica medicala si studiile clinice in domeniul medicamentului vor fi astfel organizate incat sa consolideze calitatea actului medical, cu respectarea drepturilor pacientilor, a eticii si deontologiei medicale.

NOTIUNI GENERALE

Art.6 Prezentul Regulament Intern al Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” concretizeaza regulile privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității, regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, regulile referitoare la procedura disciplinară, modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice, criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Art.7 Prevederile Regulamentului sunt obligatorii și trebuie respectate cu strictete de toate categoriile de salariați din cadrul spitalului, indiferent de nivelul ierarhic în care își desfășoară activitatea, indiferent de durata și tipul contractului individual de muncă sau modalitatea salarizării, de atribuțiile pe care le indeplinesc și de funcția pe care o ocupă, precum și de catre cei care prestează și desfășoară activități contractuale, comerciale, de invatamant, cercetare științifică, stagii ori schimburi de experiență e.t.c.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

FORMA DE ORGANIZARE

Art.8 In conformitate cu prevederile legale in vigoare Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” are urmatoarele organe de conducere:

- a) Consiliul de Administratie;
- b) Comitetul Director;
- c) Manager;

DEFINITII

Art.9 In contextul prezentului Regulament Intern, termenii mentionati au urmatoarele intesuri:

Angajator = Spitalul este unitatea sanitara cu paturi, de utilitate publica, cu personalitate juridica, ce furnizeaza servicii medicale;

Salariat = Persoanele fizice care desfasoara activitate in cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”, in baza contractului individual de munca incheiat sau a altor tipuri de contracte prevazute de lege;

Conducere = Spitalul public este condus de un Manager, persoana fizica;

Personal de conducere = Persoanele care au calitatea de sefi ai colectivelor de munca: Directori, Sefi de clinica/sectie/laborator, Sefi de servicii, Sefi de birou, precum si alte functii de natura celor de mai sus, cu atributii de conducere.

Personal de executie = Persoanele care exercita functii de executie in cadrul Spitalului, in baza contractului individual de munca sau a altor tipuri de contracte prevazute de lege.

Sindicate = Organizatiile sindicale legal constituite si care functioneaza in cadrul Spitalului.

Contractul Colectiv de Munca = Contractul colectiv de munca la nivel de ramura sanitara si/sau contractul colectiv de munca incheiat intre Spital si Sindicat/e.

Discriminare indirecta = Situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;

Hartuire = Situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostii, degradant, umilitor sau jignitor;

Hartuire sexuală = Situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Discriminare bazata pe criteriul de sex = Discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea; Constituie discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand ca scop sau efect:

- 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;

Discriminare multipla = Orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare;

Evaluarea salariatilor = Procesul prin care se apreciaza nivelul de dezvoltare profesionala a acestora;

Protectia maternitatii = Protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurile lor de munca;

Locul de munca = Zona delimitata in spatiu, in functie de specificul muncii, inzestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, in vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si indemanarea lor, in conditii tehnice, organizatorice si de protectie a muncii corespunzatoare, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;

Salariata gravida = Femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

Salariata care a nascut recent = Femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea condeiului de lauzie si solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

Salariata care alapteaza = Femeia care la reluarea activitatii dupa efectuarea condeiului de lauzie, isi alapteaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens;

Dispensa pentru consultatii prenatale = Reprezinta un numar de ore libere platite salariatei de catre angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

Condeiu postnatal obligatoriu = Condeiu de 42 de zile pe care salariaata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, in cadrul condeiului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile, de care beneficiaza salariatele in conditiile legii;

Condeiu de risc maternal = Condeiu de care beneficiaza salariatele pentru protectia sanatatii si securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.10 Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și europeană, în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat;

Art.11 Relațiile de muncă în cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” au la bază principiul egalității de tratament față de toți salariatii, al nediscriminării de orice fel și al înălțurării oricărei forme de încălcare a demnității;

Art.12 Prezentul Regulament Intern se completează cu orice prevederi legale obligatorii pentru spital ce vor intra în vigoare la o dată ulterioară adoptării acestuia.

Art.13 Sefii structurilor functionale ale spitalului vor aduce la cunoștința fiecarui angajat, sub semnatura, continutul prezentului regulament intern și vor pune la dispozitia acestora, la cerere, în vederea documentării și consultării, exemplare din acesta.

Art.14 Fumatul nu este permis în cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”;

CAPITOLUL I

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIATILOR

Sectiunea I – Principalele obligații ale angajatorului

Art.15 Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economico - finanțiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea spitalului;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor în privința dispozițiilor susceptibile care afectează substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească către stat toate contribuțiiile aferente, ale angajatorului și cele ale salariaților, în condițiile legii;
- g) să asigure funcționalitatea Registrului general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, conform normelor metodologice;
- h) să elibereze, la cerere, documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- k) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor din spital în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- l)** să se consulte cu reprezentanții sindicatului din spital în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m)** să se consulte cu reprezentanții sindicatului din spital în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

Art.16 Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională, în condițiile prevăzute de Legea 53/2003 – Codul Muncii;

Art.17 Conducerea spitalului stabilește, împreună cu reprezentanții salariaților și la solicitarea acestora, în condițiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”;

Sectiunea II – Principalele obligații ale salariaților

Art.18 Salariații Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” au în principal, următoarele obligații:

- a)** obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b)** obligația de a respecta disciplina muncii;
- c)** obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d)** obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e)** obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f)** obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g)** obligația de a respecta reglementările legale în vigoare pe linia protejării datelor cu caracter personal ale pacientului și a confidențialității actului medical;
- h)** alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;

Art.19 Salariații Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” au, în mod expres, următoarele obligații:

- a)** să asigure monitorizarea specifică a bolnavilor conform prescripției medicale;
- b)** să respecte normele de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor precum și a medicamentelor cu regim special;
- c)** să organizeze și să desfășoare programul de educație pentru sănătate, activități de consiliere, atât pentru pacienți, cât și pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate în formare;
- d)** să utilizeze și să păstreze în bune condiții, echipamentele și instrumentarul din dotare, să supravegheze colectarea selectiva, depozitarea, transportul și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință utilizat (și să se asigure de depozitarea acestora în vederea distrugerii);
- e)** să respecte reglementările în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor asociate asistenții medicale;
- f)** să poarte echipamentul corespunzător funcției pe care o deține, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic personal;
- g)** să respecte secretul profesional și confidențialitatea datelor medicale la care are acces;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- h)** să respecte programul de lucru conform Regulamentului intern și a legislației în vigoare privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar;
- i)** în activitatea desfășurată în cadrul spitalului, intregul personal medico-sanitar are obligația de a folosi un limbaj politicos și de a respecta comportamentul etic atât față de pacienți, vizitatori și însoțitorii pacienților cât și față de celelalte persoane cu care colaborează, din colectivul spitalului;
- j)** să respecte disciplina la locul de muncă, să indeplinească toate sarcinile ce le revin conform prezentului Regulament Interior, Regulamentului de Organizare și Funcționare a Spitalului, fisei postului precum și dispozițiilor personalului de conducere;
- k)** obligația de a respecta ființa umană, fără discriminare și conformarea la normele de etică și deontologie, respectarea drepturilor pacientului;
- l)** să cunoască și să respecte dispozițiile cu caracter normativ referitoare la munca pe care o indeplinesc, la protecția medicamentelor din spital, la protecția și securitatea în munca, neputându-se absolvii de răspundere pe motivul că nu le cunosc;
- m)** să întrețină și să utilizeze în mod corespunzător aparatul și instrumentarul din dotare;
- n)** să aibă în permanență o ținută îngrijită și să folosească acolo unde natura funcției implică echipamentul de protecție, ecusonul, conform regulilor stabilite;
- o)** să se prezinte la serviciu conform programului de lucru, să nu părăsească locul de muncă decât în situații deosebite și cu aprobarea conducerii, fără a lasa locul de munca nesupravegheat;
- p)** să respecte regulile de acces în locurile de muncă speciale, unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;
- q)** să aducă la cunoștința conducerii direct orice problemă care ar putea afecta desfășurarea normală a activitatii, a îngrijirilor acordate pacientilor și a programului de lucru;
- r)** obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- s)** să execute orice alte sarcini de serviciu în vederea asigurării unei bune funcționări a activității spitalului;
- t)** să nu divulge informații referitoare la activitatea spitalului, stocuri de medicamente, situație financiară, etc., și dobândite în calitate de angajat al spitalului;

Art.20 Personalul medical are obligația respectării regulilor privind completarea și traseul documentului medical „Foaia de observație clinică generală FOOG” a pacientului;

Art.21 (1) Medicii șefi de secție, medicii și asistentele medicale șefe, sunt obligați să se prezinte la raportul de gardă zilnic;

(2) Raportul de gardă va fi condus de către Managerul spitalului;

(3) În absenta Managerului, raportul de gardă va fi condus de o persoana desemnată de către acesta;

Art.22 Personalul are obligația de a cunoaște și folosi programul informatic integrat;

Art.23 Personalul are obligația să cunoască și să respecte prezentul regulament intern, regulamentul de organizare și funcționare, codul de etică al spitalului;

Art.24 Personalul are obligația să cunoască, să respecte și să aplique procedurile de sistem, procedurile operaționale, ghidurile și protocoalele spitalului;

Art.25 (1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situațiile de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugeri, inclusiv observarea unor colete sau

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea, limitarea și/sau înlăturarea efectelor negative;

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

Art.26 În situații deosebite, determinate de starea de necesitate și nevoile unei bune funcționări a spitalului, salariatii au obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile spitalului, în condițiile legii;

Art.27 Salariaților Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” li se interzice:

- a) absentarea nemotivată, nerespectarea programului de lucru, părăsirea locului de muncă fără acordul șefului direct, lasarea nesupravegheata a locului de munca;
- b) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice precum și prezența sub influența băuturilor alcoolice în incinta spitalului;
- c) consumul de substanțe psihotrope, droguri, halucinogene, etnobotanice, etc. în incinta spitalului, ori accesul în incinta spitalului sub influența unor asemenea substanțe.
- d) rămânerea personalului peste orele de program sau venirea în afara orelor de program fără a fi solicitat de conducerorul său;
- e) efectuarea unor lucrări în folosul personal și fără legătură cu activitatea profesională;
- f) sustragerea din spital a oricărui bunuri, comunicarea sau divulgarea fără autorizare scrisă din partea conducerii a unor acte, rețete de fabricație, note, schițe, planuri, date sau elemente privind activitatea spitalului;
- g) folosirea echipamentului de lucru și protecție în alte scopuri decât cele pentru care este destinat;
- h) comportamentul necorespunzător față de colegii de muncă și personalul de conducere (amenințări, injurii, violență);
- i) comportamentul necorespunzător față de pacienti, personal auxiliar ori vizitatori;
- j) să pretindă sau să primească de la colegii de munca (subalterni, superiori) sau persoane străine, pacienti, apartinatori, avantaje materiale pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu sau favorizarea rezolvării unor servicii;
- k) schimbarea programului de lucru (schimbarea de ture, de găzzi, etc) fără aprobarea scrisă a conducerii spitalului. Serviciul nu va fi părăsit decât după preluarea sa de către salariatul care intră în tură (raport de tura/gardă).
- l) fumatul în cadrul spitalului;

Sectiunea III – Principalele drepturi ale angajatorului

Art.28 Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” îi revin, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- f)** să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- g)** să repartizeze și să dispună schimbarea locului de muncă al salariajilor în funcție de nevoile ce se impun și competențele lor profesionale, pentru desfășurarea activității spitalului conform standardelor cerute de legislația în vigoare;

Sectiunea IV – Principalele drepturi ale salariatilor

Art.29 Salariatii Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” au, în principal, următoarele drepturi:

- a)** dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b)** dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c)** dreptul la concediu de odihnă anual dar și la alte concedii, conform legislației în vigoare;
- d)** dreptul la egalitate de şanse și de tratament;
- e)** dreptul la demnitate în munca;
- f)** dreptul la securitate și sănătate în munca;
- g)** dreptul la acces la formarea profesională;
- h)** dreptul la informare și consultare;
- i)** dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de munca și a mediului de munca;
- j)** dreptul la protecție în caz de concediere;
- k)** dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l)** dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m)** dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n)** dreptul la tichete de masă și tichete cadou, conform legislației în vigoare în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli al spitalului;
- o)** alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Art.30 Drepturile salariatilor vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

CAPITOLUL II

ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCA IN SPITAL

Art.31 Timpul de munca reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art.32 Prezența salariatilor la locul de munca se face pe baza condiții de prezență, semnată de fiecare salariat, la începutul și sfârșitul programului de lucru.

Art.33 Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi și de 40 ore /săptamana.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.34 Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus, în funcție de specificul muncii prestate, putându-se opta și pentru o repartizare inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 ore/săptămână

Art.35 Durata maximă legală a timpului de munca nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art.36 La locurile de munca cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a activității (exemplu program de 12/24).

Art.37 Locurile de munca și categoriile de personal pentru care durata normală a timpului de lucru este mai mică de 8 ore/zi sunt stabilite prin legislatia specifica privind organizarea timpului de munca, organizarea si efectuarea gărzilor.

Art.38 Personalul sanitar de la locurile de munca în care activitatea se desfășoară fără întrerupere - 3 ture - și care are program de 8 ore zilnic, în raport cu necesitățile asistenței medicale, poate lucra prin rotație în ture de 8 ore cu 16 ore libere sau 12 ore cu 24 de ore libere.

Art.39 Graficele lunare de activitate se intocmesc anticipat pentru o luna, pe locuri de munca si stabilesc:

- a) numarul de personal pe fiecare tură in raport de nevoile asistentei medicale;
- b) rotatia pe ture a personalului;
- c) intervalul legal dintre doua zile consecutive de lucru.

Art.40 Graficele lunare de activitate, foile colective de prezente pe locuri de munca se intocmesc de catre seful de sectie/ compartiment/ laborator, asistenta sefa/coordonatoare si se aproba de conducerea Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”.

Art.41 Modificarea graficelor lunare se poate face de catre conducerea unitatii, la propunerea sefului de sectie/ compartiment/ laborator, etc.

Art.42 Personalul sanitar unde activitatea se desfășoară în 3 ture poate fi scutit temporar de a presta activitate în tura de noapte atunci când se află în una dintre următoarele situații:

- a) în caz de graviditate, lehuzie și pe timpul căt alăptează;
- b) are program redus pe bază de certificat medical;
- c) starea de sănătate contravine desfășurării activității în tura a 3-a, dovedită cu certificat medical;
- d) pensionare de invaliditate de gradul III.

Art.43 (1) Salariatele care alăptează au dreptul, în cadrul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare.

(2) La cererea salariatelor, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de munca cu două ore zilnic.

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.44 Personalul detașat, precum și personalul care lucrează temporar într-un loc de muncă unde se prevede un timp de muncă zilnic, mai mic sau mai mare decât acela pe care îl prestează la funcția sa de bază, efectuează la locul de muncă unde este detașat sau lucrează temporar timpul de muncă prevăzut pentru acest loc de muncă, în condițiile prevăzute pentru personalul propriu al unității.

Art.45 (1) Personalul didactic din învățământul superior medical și farmaceutic care desfășoară activitate integrată prin cumul de funcții, în baza unui contract cu jumătate de normă, în unități sanitare unde funcționează catedra sau disciplina didactică prestează aceleași obligații de serviciu ca și personalul medical și farmaceutic încadrat cu normă întreagă.

(2) În cadrul prestației integrate, personalul prevăzut la alin. (1) asigură activitate curentă în cursul dimineții și gărzi, pe lângă atribuțiile funcției didactice, primind din partea unității sanitare drepturile salariale aferente contractului individual de muncă prin cumul de funcții cu jumătate de normă, cu excepția rezidenților.

Art.46 În cadrul programului de 7 ore în medie pe zi, medicii cu normă de bază în spital desfășoară activitate în cadrul ambulatoriului integrat al spitalului.

Art.47 Continuitatea asistentei medicale în cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” se asigura prin serviciul de gardă.

Art.48 Garda se instituie în Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” pentru continuitatea asistentei medicale între ora de terminare a programului stabilit pentru activitatea curentă a medicilor din cursul diminetii și ora de incepere a programului de dimineata de a doua zi.

In zilele de repaus săptamanal, zile de sărbători legale și în celelalte zile în care potrivit reglementarilor legale nu se lucrează, garda începe de dimineata și durează 24 ore.

Art.49 Linia de gardă în specialitatile paraclinice se organizează între ora de terminare a programului medicilor încadrati în aceste locuri de munca și ora de incepere a programului pentru ziua urmatoare.

Art.50 Asigurarea asistenței medicale de specialitate în afara programului normal de lucru în specialitatea anatomie patologică se asigură prin chemarea medicilor de la domiciliu.

Art.51 Medicii din afara unității care sunt inclusi în linia de gardă vor putea desfășura această activitate în afara programului de la normă de bază.

Art.52 În linia de gardă organizată în specialitatea medicină de laborator pot fi inclusi și biologii, chimistii și biochimistii cu normă de bază în laboratorul de analize medicale.

Art.53 (1) Medicii care se află în una dintre situațiile nominalizate mai jos, pe timpul cât durează aceste situații, sunt scuși de a fi inclusi în graficul de gărzi:

- a) pensionarii de invaliditate gradul III;
- b) femeile gravide începând cu luna a 6-a cele care alăptează;
- c) medicii care au program redus cu o pătrime din durata normală a timpului de lucru, pe bază de certificat medical.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

d) medicii care au recomandarea cabinetului de expertiză medicală a capacitatei de muncă.

(2) Medicii aflați în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) nu vor putea efectua nici gărzi în afara programului normal de lucru.

Art.54 (1) Orele de gardă se efectuează în afara programului de la norma de bază, cu excepția orelor de gardă obligatorii și se desfășoară în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial.

(2) Orele de gardă prevăzute la alin. (1) constituie vechime în muncă și în specialitate.

Art.55 Efectuarea a două garzi consecutive de către același medic este interzisa.

Art.56 Este interzis medicilor care sunt de gardă să parasească Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” pe durata serviciului de gardă.

Art.57 Programul garzilor la nivelul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” se întocmeste lunar de conducerea secțiilor, laboratoarelor și compartimentelor respective și se aproba de conducerea unității sanitare.

Art.58 Schimbarea programului aprobat prin graficul de gardă se poate face numai în situații cu totul deosebite, cu avizul medicului șef de secție sau laborator și cu aprobarea conducerii Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”.

Art.59 (1) Cadrele didactice care desfăsoară activitate prin integrare clinica în Spitalului Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila” vor fi incluse în graficul de gardă.

(2) Cadrele didactice care ocupă funcția de profesor sau conferențiar nu au obligația de a efectua gărzi. În această situație, cadrele didactice vor presta activitate de 6 sau 7 ore zilnic în cursul dimineții, în funcție de specialitate.

(3) Cadrele didactice prevăzute la alin. (2), în situația în care doresc să efectueze gărzi, le vor efectua în afara programului normal de lucru, fără a avea obligația de gardă.

Art.60 Se consideră munca prestată în timpul noptii, munca prestată în intervalul orar 22:00 – 06:00 cu posibilitatea abaterii o ora, în plus sau în minus, fata de aceste limite, în cazuri exceptionale;

Art.61 Este considerat program în 3 ture, sistemul 8/16, 12/24 ore, salariatul având obligația de a efectua cel puțin 3 zile în tură I-a, 3 zile în tură a II-a și 3 zile în tură a III-a;

Art.62 Pentru acordarea sporului de 15% la salariul de bază, salariatul are obligația să efectueze 3 ture de noapte;

Art.63 Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin prezentul Regulament Intern în funcție de specificul fiecărui loc de muncă, în baza prevederilor legale, după cum urmează:

1. Funcțiile specifice comitetului director din cadrul spitalului au program de 8 ore zilnic.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

2. Medicii șefi de secție/laborator/serviciu medical au program de 7 ore zilnic.

3. Medicii care lucrează în secțiile sau compartimentele cu paturi asigură activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, în program continuu sau divizat, astfel:

- a) activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare;
- b) 18 ore de gardă lunar;

4. Personalul didactic din învățământul superior medical și farmaceutic:

a) desfășoară activitate integrată prin cumul de funcții, în baza unui contract cu jumătate de normă și prestează aceleași obligații de serviciu ca și personalul medical și farmaceutic încadrat cu normă întreagă;

b) asigură activitate curentă în cursul dimineții și gărzi, pe lângă atribuțiile funcției didactice, primind din partea unității sanitare drepturile salariale aferente contractului individual de muncă prin cumul de funcții cu jumătate de normă, cu excepția rezidenților.

5. Personalul superior de specialitate din laboratoare și farmacie:

- a) Laboratorul de Radiologie și Imagistica Medicală - personal superior 6 ore/zi: 08:00 – 14:00;
- b) Laboratorul de Analize Medicale - personal superior 7 ore / zi: 08:00 – 15:00;
- c) Laboratorul de Medicina Nucleară - personal superior 6 ore/zi: 08:00 – 14:00;
- d) Serviciul de Anatomie Patologică - Prosectură - personal superior 6 ore/zi: 08:00 – 14:00;
- e) Farmacie - personal superior 7 ore/zi: 08:00 – 15:00;

6. Personalul mediu sanitar în secții cu paturi:

a) Personalul mediu sanitar va desfasura activitate de 8 ore pe zi, program în 3 ture, asigurand continuitatea în zilele nelucratoare sau în sărbatorile legale în cadrul timpului normal de lucru după cum urmează:

- 07:00 – 15:00 tură a I-a program tură fixă;
- 15:00 – 23:00 tură a II-a pentru program de 8 ore;
- 23:00 – 07:00 tură a III-a pentru program de 8 ore,

b) Program 12/24 - 07:00 – 19:00 / 19:00 – 07:00;

7. Pentru personalul auxiliar sanitar în secții cu paturi:

a) infirmiere:

- 06:00 – 14:00 tură a I-a program tură fixă;
- 14:00 – 22:00 tură a II-a;
- 22:00 – 06:00 tură a III-a;
- 06:00 – 18:00 / 18:00 – 06:00 program 12/24;

b) ingrijitoare:

- 06:00 – 14:00 tură a I-a program tură fixă;
- 14:00 – 22:00 tură a II-a;
- 22:00 – 06:00 tură a III-a;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”**8. Personal mediu si auxiliar din compartimentele fara paturi:**

- a) Laboratorul de Radiologie și Imagistica Medicală 6 ore/zi: 07:30 – 13:30 / 13:30-19:30;
- b) Laboratorul de Analize Medicale 7 ore/zi: 08:00 – 15:00;
- c) Laboratorul de Medicina Nucleară 6 ore/zi: 08:00 – 14:00;
- d) Serviciul de Anatomie Patologică - Prosectura 6 ore/zi: 08:00 – 14:00;
- e) Farmacie 8 ore/zi: tura I 07:30 – 15:30, tura II 12:00 – 20:00;

9. Pentru personalul Centrului de Hemodializă și a Compartimentului de Dializa Peritoneală:

- a) 1 tura medic 08:00 – 15:00;
- b) în intervalul 15:00 – 08:00 intervențiile medicale de specialitate vor fi asigurate de către medicul de gardă pe spital;
- c) 2 ture de personal (asistent medical, infirmiera) 07:00 – 15:00, 13:00 – 21:00;

10. Pentru personalul Registrului Renal Roman:

- a) Operator calculator 8 ore/zi: 08:00 – 16:00;

11. Pentru personal personalul tehnic, economic, informatică, administrativ și de deservire:

- a) T.E.S.A.: 07:00 – 15:00;
- b) Muncitori (cei care lucrează în ture):
 - 07:00 – 15:00 tura fixă;
 - 07:00 – 19:00 tura a I-a;
 - 19:00 – 07:00 tura a II-a;
- c) Bloc Alimentar:
 - 06:00 – 14:00 tura a I-a;
 - 12:00 – 20:00 tura a II-a;
- d) Centrala Telefonică: 07:00 – 19:00;
- e) Liftieri: 07:00 – 19:00 / 19:00 – 07:00;
- f) Instalațor, tâmplar, electrician, zugrav, lăcătuș: 07:00 – 15:00;

12. Ambulatoriu integrat:

- a) Cabine medicale de specialitate : 07:00 – 15:00;

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

CAPITOLUL III

TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII

Art.64 Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

Art.65 Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări;

Art.66 Durata minimă a condeiului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare;

Art.67 Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata condeiului de odihnă anual;

Art.68 La stabilirea duratei condeiului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente condeiului de maternitate, condeiului de risc maternal și condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată;

Art.69 În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau condeiul de maternitate, condeiul de risc maternal ori condeiul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării condeiului de odihnă anual, acesta se întrarupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de condeiu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele nefectuate să fie reprogramate;

Art.70 Salariatul are dreptul la condeiu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde condeiul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în condeiu medical;

Art.71 Durata efectiva a condeiului de odihna anual stabilită prin contractul colectiv de munca, va fi prevazuta in contractul individual de munca, si se acorda proportional cu activitatea prestată intr-un an calendaristic;

Art.72 Salariajii Spitalului Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila” au dreptul în fiecare an la un condeiu de odihnă plătit, în funcție de vechimea în muncă după cum urmează:

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

Art.73 Condeiile de odihnă se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate conform Contractului Colectiv de Muncă;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.74 În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual;

Art.75 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul închetării contractului individual de muncă;

Art.76 Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale;

Art.77 Solicitarea de plecare în concediu de odihnă se întocmește de către salariat și se transmite conducerii spitalului pentru aprobare, după ce în prealabil a fost avizată de către șeful ierarhic și aprobată de managerul spitalului, cu cel puțin 1-3 zile calendaristice înainte de plecare în concediu;

Art.78 Concediul anual de odihna poate fi fragmentat în mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minim 10 zile lucrătoare;

Art.79 Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale (salariul de bază, indemnizații și sporuri cu caracter permanent) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu;

Art.80 Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.81 Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului;

Art.82 Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă cu obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă;

Art.83 În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă după cum urmează:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea copiilor - 5 zile;
- c) casatoria unui copil - 5 zile;
- d) decesul soțului/sotiei, copilului, parintilor, socrilor și a rudenilor de gradul I - 5 zile;
- e) decesul bunicilor - 3 zile;
- f) ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand să se efectuea recuperarea zilei libere acordate;

Art.84 Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concediu fără plată conform legii;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.85 Concediul fără plată se acordă salariaților la cererea acestora în funcție de interesele unității: 30 zile calendaristice pentru nevoi personale justificate și 90 zile pentru studii și pana la 1 an pentru angajari în strainatate justificate prin acte doveditoare: adeverinte eliberate de unitatile de invatamant, de unitatile de formare profesionala sau contracte de munca prin firme autorizate.

Art.86 Pentru salariatii care solicita concediu fără plata de pana la 1 an pentru angajari în strainatate se solicita si o declaratie pe proprie raspundere, in care se specifica ca: dupa depășirea concediului fără plată daca nu se prezinta la serviciu in termen de 30 zile unitatea va decide automat la desfacerea de drept a contractului de muncă;

Art.87 Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională;

Art.88 Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată;

Art.89 Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa;

Art.90 Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității;

Art.91 Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională;

Art.92 În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Art.93 Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit pentru formare profesională se stabilește de comun acord cu angajatorul.

Art.94 Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul;

Art.95 Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează sunt urmatoarele:

- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima zi și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Sf. Maria (Adormirea Maicii Domnului);
- 30 noiembrie – Sf. Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- prima si a doua zi de Craciun;
- 7 aprilie –Ziua Mondiala a Sanatatii
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora;

Art.96 Acordarea zilelor libere se face de catre angajator;

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA

Art.97 Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani, care se stabeleste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare;

Art.98 Pe langa salariul de baza, salariatul mai beneficiaza de sporuri salariale acordate conform prevederilor legislației în vigoare;

Art.99 Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contract individual de munca sub salariul de baza minim brut pe tara;

Art.100 La stabilirea si accordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, varsta, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenența ori activitate sindicala;

Art.101 Salariul este confidential fiind platit direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta si virate direct in contul salariatului;

Art.102 Plata salariului se face prin virarea banilor in contul personal si prin inmânarea „fluturașului”;

Art.103 In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defuncțului sau parintilor acestuia, altor mostenitori, in conditiile dreptului comun;

Art.104 Drepturile salariale se platesc inaintea oricaror alte obligatii ale angajatorului;

Art.105 Plata salariului se dovedeste cu state de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit;

Art.106 Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor si condițiilor prevăzute de lege;

Art.107 Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă;

Art.108 În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- a) obligațiile de întreținere;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

Art.109 Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net;

CAPITOLUL V – GHIDUL NOULUI ANGAJAT

Bine ați venit în Echipa noastră!

Prezentul material s-a elaborat în scopul de a vă îndruma pașii, ca nou angajat, în cadrul **Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”** și de a găsi răspunsuri rapide la o serie de întrebări cheie, astfel încât dumneavoastră să vă familiarizați în cel mai scurt timp cu specificul instituției, responsabilitățile și atribuțiile postului, cu mediul de lucru, dar și cu grupul din care veți face parte.

Integrarea profesională reprezintă procesul de acomodare a noilor angajați cu condițiile specifice activității unității, ale compartimentului și locului de munca. Integrarea profesională reprezintă un proces social deosebit de important, cu efecte majore asupra performanțelor în munca a personalului și asupra satisfacției.

Pentru început, o serie de informații utile le veți găsi disponibile pe pagina web oficială: www.spcaroldavila.ro.

2. Cuvânt înainte al Managerului

Stimate coleg,

Bine ați venit în echipa de profesioniști a **Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”!**

Activitatea pe care o începeți astăzi este foarte importantă pentru îndeplinirea misiunii și viziunii spitalului. Suntem încrezători că, în calitate de nou angajat, veți găsi multe oportunități de a va dezvolta atât profesional cât și personal. Sperăm ca informațiile incluse în acest ghid să vă fie folositoare, iar perioada de acomodare să fie cât mai usoara. Pentru că munca fiecarui angajat are o contribuție de valoare în realizarea obiectivelor noastre, ma bucur că faceți parte din echipa noastră și vă urez mult succes!

3. Pași de urmat

Vă rugăm analizați fiecare dintre punctele de mai jos, acordând o atenție deosebită îndeplinirii lor în primele zile ca nou angajat.

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

3.1. Componenta de resurse umane

- **Documentele necesare constituirii dosarului personal** în momentul angajării sunt prezentate mai jos iar pentru informații suplimentare, nu ezitați să apelați la *persoana de contact din cadrul serviciului RUNOS*:
 - Copie a carnetului de munca completat și originalul pentru conformitate. Adeverința din care să reiasă vechimea în munca pentru persoanele care au mai desfasurat activitate înainte de prezenta angajare;
 - Copii ale actelor de studii de nivelul cel mai înalt, diplome, certificate, atestate primite în urma absolvirii unor programe de formare, carte de identitate, livret militar;
 - Adeverința medicală;
 - Copie a certificatului de naștere și de casatorie (dacă este cazul) și originalele pentru conformitate;
 - Cazier judiciar;
 - După caz, „Declarația pentru stabilirea deducerilor personale”, potrivit prevederilor legale în vigoare, solicitată parintelui beneficiar.
- **Ecuson de serviciu.** Tot personalul încadrat trebuie să aiba un ecuson de serviciu pe care il va purta pe tot timpul programului de lucru. Informatii privind modalitatea de obtinere a acestui ecuson le primiti de la Serviciul RUNOS.
- **Declarația privind fișa fiscală** poate fi procurată de la RUNOS.

3.2. Componenta economică

Plata salariului. Plata salariului se realizează prin intermediul cardului. Datele contului pentru virarea salariului (extras de cont sau alte documente de unde să reiasă datele IBAN) trebuie comunicate Biroului Financiar Contabilitate, unde puteți obține și informații suplimentare (despre bancile agreate de spital, documente necesare pentru deschiderea unui cont etc.).

- **Plata drepturilor dumneavoastră banești** se face în data de 15 a fiecărei luni, pentru luna anterioară.

3.3. Componenta administrativă

- **Legitimăția pentru accesul în parcare** - Pentru a avea acces cu autoturismul personal în parcarea spitalului e necesară depunerea unei cereri la RUNOS. Termenul de procesare al cererii este în medie de 2 săptămâni.

3.4. Componenta de informatică

- **Acces la Intranet, adresa de email** – de la responsabilul IT

4. Informații suplimentare

Următoarele subiecte sunt prezentate pentru a vă sprijini integrarea în echipa din care acum faceți parte. Toate aceste informații le discutați cu șeful dumneavoastra ierarhic superior pentru

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

a primi lămuriri care să vă ajute să înțelegeți mai bine activitățile și să vă acomodați cât mai rapid cu noul dumneavoastră loc de munca.

- Trebuie să deveniți familiar cu organograma, să vă insusiti și să respectați prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare (ROF), Regulamentului Intern (RI), Codului de Conduita.
 - Este necesar să respectați drepturile pacientilor prevazute în Legea drepturilor pacientilor nr. 46/2003, să respectați normele legale în vigoare în domeniul SSM și PSI ce va vor fi aduse la cunoștința prin instructajul introductiv general și prin instructajul de la locul de munca.
- Pentru activitatea pe care o desfășurați trebuie să fiți familiarizați cu **procedurile operaționale și de sistem, a instructiunilor de lucru** specifice activităților la nivel de structură - informațiile vor fi acordate de către șeful ierarhic superior prin instruire initială la momentul angajării, apoi prin instruirii periodice.
- Pentru a vă cunoaște atribuțiile postului, relațiile ierarhice și funcționale, obiectivele individuale în funcție de care veți fi evaluat, analizați cu atenție fișa postului.
- Programul de lucru, condeciul de odihnă și alte condeci ale angajaților, drepturile și obligațiile angajaților, abaterile și sancțiunile disciplinare precum și alte informații privind procedurile interne ale *organizatiei* sunt prezentate în Regulamentul Intern. Este obligația dumneavoastră să cunoașteți conținutul acestui Regulament Intern.
- Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă *se poate stabili o perioadă de probă* de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, după evaluarea noului angajat, contractul individual de muncă poate începe exclusiv prin notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricareia dintre partii, fără a fi necesara motivarea acesteia.
- Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de munca.

CAPITOLUL VI

REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA, SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA

Sectiunea I – Reguli generale privind igiena în munca

Art.110 Spitalul Clinic de Nefrologie “Dr. Carol Davila” în calitate de angajator, urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă luând măsuri de înlăturare a tuturor factorilor care contribuie la producerea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.111 Măsurile ce trebuie luate în scopul protejării vietii și sănătății angajatilor sunt următoarele:

- a) asigurarea în permanentă a ventilatiei corespunzătoare și a iluminării uniforme, suficiente la locul de muncă;
- b) prezentarea la vizita medicală la angajare și la examenul medical periodic;
- c) însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă;
- d) evitarea consumului de băuturi alcoolice;
- e) însușirea instrucțiunilor de prim ajutor în caz de accident de muncă;
- f) respectarea normelor de igienă personală;
- g) întreținerea curăteniei și igienei la locul de muncă;
- h) folosirea ratională a timpului de odihnă;
- i) evitarea prezentei la lucru în stare de oboseală sau în stare de sănătate care poate pune în pericol sănătatea altor persoane;
- j) păstrarea curăteniei în birouri, în sălile și pe culoarele de acces, pe scările și în grupurile sanitare comune;
- k) curățarea, verificarea și depozitarea în mod corespunzător a aparaturii folosite în timpul lucrului;
- l) existența trusei sanitare de prim-ajutor;

Secțiunea II – Reguli generale privind securitatea în munca

Art.112 Spitalul Clinic de Nefrologie “Dr. Carol Davila” are obligația să asigure securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă, în conformitate cu dispozitivele Legii nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă cu completările și modificările ulterioare;

Art.113 În vederea supravegherii sănătății angajatilor în relație cu cerințele locului de muncă, se va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform H.G.R. Nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;

Art.114 Durata contractului individual de muncă nu exclude controalele și examinările medicale;

Art.115 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

- a) să adopte, din fază de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;
- b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplique corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;
- c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- d) să stabilească pentru lucrători, prin fișă postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- f)** să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;
- g)** să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- h)** să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- i)** să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meserilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;
- j)** să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- k)** să țină evidență zonelor cu risc ridicat și specific;
- l)** să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- m)** să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- n)** să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- o)** să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
- p)** să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclită viața accidentaților și a altor persoane;
- q)** să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- r)** să asigure echipamente individuale de protecție;
- s)** să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

Art.116 Angajatorul are obligația să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adekvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său.

Art.117 Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

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

Art.118 În scopul asigurării implicării angajaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii, se va constitui Comitetul de securitate și sănătate în muncă, care are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art.119 Angajații au următoarele obligații privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a)** să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alti angajați în timpul desfășurării activității;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- b) să-si însusească si să respecte normele si instructiunile de sănătate în muncă;
- c) să dea relații organelor de control în domeniul sănătății si securității în muncă;
- d) salariatii răspund pentru respectarea normelor de igienă si de tehnica securității muncii;

Sectiunea III – Reguli generale pentru prevenirea si stingerea incendiilor

Art.120 În vederea asigurării condițiilor pentru prevenirea si stingerea incendiilor, in conformitate cu dispozitiile art. 19 din Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor, conducerea spitalului are următoarele obligatii principale:

- a) să stabilească, prin dispoziții scrise, responsabilitățile și modul de organizare pentru apărarea împotriva incendiilor în unitatea sa, să le actualizeze ori de câte ori apar modificări și să le aducă la cunoștință salariaților, utilizatorilor și oricăror persoane interesate;
- b) să asigure identificarea, evaluarea și implementarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor conform criteriilor stabilite;
- c) să solicite și să obțină avizele și autorizațiile de securitate la incendiu, prevăzute de lege, și să asigure respectarea condițiilor care au stat la baza eliberării acestora;
- d) să permită, în condițiile legii, executarea controalelor și a inspecțiilor de prevenire împotriva incendiilor, să prezinte documentele și informațiile solicitate și să nu îngreuneze sau să obstrucționeze în niciun fel efectuarea acestora;
- e) să permită alimentarea cu apă a autospecialelor de intervenție în situații de urgență;
- f) să întocmească, să actualizeze permanent și să transmită inspectoratului lista cu substanțele periculoase, clasificate potrivit legii, utilizate în activitatea sa sub orice formă, cu mențiuni privind: proprietățile fizico-chimice, codurile de identificare, riscurile pe care le prezintă pentru sănătate și mediu, mijloacele de protecție recomandate, metodele de intervenție și prim ajutor, substanțele pentru stingere, neutralizare sau decontaminare;
- g) să elaboreze instrucțiunile de apărare împotriva incendiilor și să stabilească atribuțiile ce revin salariaților la locurile de muncă;
- h) să verifice dacă salariații cunosc și respectă instrucțiunile necesare privind măsurile de apărare împotriva incendiilor și să verifice respectarea acestor măsuri semnalate corespunzător prin indicatoare de avertizare de către persoanele din exterior care au acces în unitatea sa;
- i) să asigure constituirea cu avizul inspectoratului, a serviciului de urgență privat, precum și funcționarea acestuia conform reglementărilor în vigoare ori să încheie contract cu un alt serviciu de urgență voluntar sau privat, capabil să intervină operativ și eficace pentru stingerea incendiilor;
- ii) să solicite și să obțină avizele de înființare și pentru sectoarele de competență ale serviciului privat pentru situații de urgență și să asigure respectarea condițiilor care au stat la baza eliberării acestora;
- j) să asigure întocmirea și actualizarea planurilor de intervenție și condițiile pentru aplicarea acestora în orice moment;
- k) să permită, la solicitare, accesul forțelor inspectoratului în unitatea sa în scop de recunoaștere, instruire sau de antrenament și să participe la exercițiile și aplicațiile tactice de intervenție organizate de acesta;
- l) să asigure utilizarea, verificarea, întreținerea și repararea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor cu personal atestat, conform instrucțiunilor furnizate de proiectant;
- m) să asigure pregătirea și antrenarea serviciului de urgență privat pentru intervenție;
- n) să asigure și să pună în mod gratuit la dispoziție forțelor chemate în ajutor mijloacele tehnice pentru apărare împotriva incendiilor și echipamentele de protecție specifice riscurilor care decurg din existența și funcționarea unității sale, precum și antidotul și medicamentele pentru acordarea primului ajutor;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- o)** să stabilească și să transmită către transportatorii, distribuitorii și utilizatorii produselor sale regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, specifice acestora, corelate cu riscurile la utilizarea, manipularea, transportul și depozitarea produselor respective;
- p)** să informeze de îndată, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea și stingerea cu forțe și mijloace proprii a oricărui incendiu, iar în termen de 3 zile lucrătoare să completeze și să trimită acestuia raportul de intervenție;
- q)** să utilizeze în unitatea sa numai mijloace tehnice de apărare împotriva incendiilor, certificate conform legii;
- r)** să îndeplinească orice alte atribuții prevăzute de lege privind apărarea împotriva incendiilor.

Art.121 Angajatii spitalului precum si persoanele aflate în raporturi nereglementate de Codul Muncii au următoarele obligații principale:

- a)** să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de catre conducerea spitalului;
- b)** să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de catre conducerea spitalului;
- c)** să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;
- d)** să comunice, imediat după constatare, conducătorului locului de muncă orice încălcare a normelor de apărare împotriva incendiilor sau a oricărei situații stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele și instalațiile de apărare împotriva incendiilor;
- e)** să coopereze cu angajatii desemnați de catre conducerea spitalului respectiv cu cadrul tehnic specializat, care are atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- f)** să acționeze, în conformitate cu procedurile stabilite la locul de muncă, în cazul apariției oricărui pericol imminent de incendiu;
- g)** să furnizeze persoanelor abilitate toate datele și informațiile de care are cunoștință, referitoare la producerea incendiilor.

Sectiunea IV – Fumatul

Art.122 Dispozitiile legale care reglementează fumatul sunt obligatorii atât pentru angajatii spitalului, cât si pentru persoanele aflate ocazional pe teritoriul său.

Art.123 In cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie “Dr. Carol Davila” se interzice complet fumatul in conformitate cu prevederile Legii nr. 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun;

Art.124 In cadrul spitalui se vor afisa indicatoare cu ”Fumatul interzis” sau folosirea semnului international, respectiv tigareta barată de o linie transversală.

Sectiunea V – Reguli generale pentru sezonul rece si pentru perioadele caniculare

Art.125 Înainte de începerea sezonului rece vor fi controlate instalatiile de încălzire, conductele, corpurile si elementele de încălzit si după caz, vor fi înălțurate defectiunile constatate;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.126 Componentele instalatiei de stingere cu apă (hidranti) ce sunt expuse înghețului vor fi protejate, iar extintoarele vor fi menținute în starea de funcționare corespunzătoare;

Art.127 Dacă temperaturile scad sub -20°C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, corelate cu condiții de vânt intens, se vor lua următoarele măsuri minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în aer liber:

- a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru/persoană/schimb;
- b) acordarea de pauze pentru refacerea capacitatei de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
- c) asigurarea echipamentului individual de protecție.

Art.128 Dacă temperaturile depășesc +37°C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, se vor lua următoarele măsuri minimale:

A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție;
- c) asigurarea de dușuri.

Art.129 Dispozițiile prezentei secțiuni se completează cu prevederile O.U.G. nr.99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Sectiunea VI – Reguli privind protecția maternității la locul de muncă

Art.130 (1) În completarea regulilor de igienă și securitate în muncă spitalul va mai lua măsuri pentru:

- a) prevenirea expunerii salariatelor gravide și care au anunțat despre starea fiziologică de graviditate, au născut recent sau alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) analizarea periodică de către medicul de medicină muncii a agenților de risc privind securitatea și sănătatea muncii;
- c) informarea salariatelor enumerate anterior asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la locul de muncă;
- d) informarea, în termen de 10 zile, a medicului de medicină muncii, despre apariția uneia dintre situațiile de graviditate, naștere recentă sau alăptare pentru salariatele spitalului;
- e) respectarea prevederilor OUG 96 din 2003 privind protecția maternității la locul de muncă;
- f) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatelor sale.

(2) Salariatele care sunt gravide, au născut sau care alăptează, au următoarele obligații:

- a) de a lua la cunoștiință prevederile OUG 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- b) de a se prezenta pentru consultații la medicul de medicină muncii;
- c) de a-și efectua consultații la medicul de familie sau medicul specialist;
- d) de a informa angajatorul în scris despre starea de graviditate.

Art. 131 (1) Salariatele care sunt gravide, au născut sau care alăptează, nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea acestei categorii de salariate este afectată de muncă de noapte, spitalul o va transfera la un loc de muncă de zi, pe baza solicitării scrise a salariatei, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei este însoțită de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de muncă de noapte.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediu și de risc maternal, conform prevederilor legislației în vigoare.

Art. 132 (1) Spitalul va acorda salarialei care alăptează, la cerere, pe timpul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, în aceste pauze fiind incluse și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

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

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

CAPITOLUL VII

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

Art.133 (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

(2) 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.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin (2), care au ca scop

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art.134 (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 nicio discriminare.

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

Art.135 (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa 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) orice 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.

Art.136 (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 de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

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

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

Art.137 (1) Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printre-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) Hartuirea sexuala constituie si infractiune.

Art.138 (1) Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de munca, a regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor tuturor salariatilor.

(2) Pentru crearea si meninterea 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.

CAPITOLUL VIII

ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE

Art.139 Abaterea disciplinara este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcăt normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Art.140 Abaterea disciplinara atrage răspunderea disciplinara a salariatului.

Art.141 Dacă faptele sunt săvârșite în astfel de condiții încât potrivit legii penale constituie infracțiuni, făptuitorii vor fi sancționați și potrivit legii penale.

Art.142 Provocarea de pagube materiale spitalului din vina și în legătură cu munca salariatului atrage și răspunderea patrimonială a acestuia, adică obligația de a repară paguba produsă.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.143 Răspunderea penală, administrativă sau patrimonială nu exclude răspunderea disciplinară pentru fapta săvârșită, dacă prin aceasta s-au încălcat și obligațiile de muncă.

Art.144 Se consideră abateri disciplinare ale salariajilor din cadrul spitalului urmatoarele fapte:

- a) Fumatul în cadrul unitatii ;
- b) Organizarea sau executarea unei operațiuni sau lucrări, darea unei dispoziții pentru executarea acesteia, care au condus sau puteau conduce la perturbarea activității spitalului, la pierderea unor contracte sau comenzi, la pagube materiale sau la accidente de muncă;
- c) Încălcarea regulilor și disciplinei la locul de muncă, precum și a normelor privind exploatarea, întreținerea și administrarea bunurilor spitalului;
- d) Sustragerea sub orice formă de bunuri și valori aparținând spitalului;
- e) Încălcarea regulilor privind activitățile de protecție și sănătate a muncii, de prevenire și de stingere a incendiilor;
- f) Introducerea sau consumul de băuturi alcoolice sau de substanțe stupefiante în incinta spitalului;
- g) Prezentarea la serviciu în condiții necorespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor, precum și efectuarea serviciului sub influența băuturilor alcoolice;
- h) Încălcarea regulilor privind confidențialitatea unor documente și informații stabilite de conducerea spitalului;
- i) Încălcarea și nerespectarea regulilor/dispozitiilor elaborate împotriva supravegherii, prevenirii și limitării infecțiilor asociate asistentei medicale și în mod special în spațiile cu risc crescut (bloc operator, sterilizare,sala pansamente și TI);
- j) Neprezentarea la serviciu la solicitarea conducerii spitalului, pentru înlăturarea efectelor unor calamități naturale;
- k) Absențe nemotivate incepand de la o zi,
- l) Nerespectarea programului de lucru sau părăsirea serviciului în timpul perioadei de lucru normate, lasarea nesupravegheata a locului de munca;
- m) Efectuarea în timpul programului a unor lucrări ce nu au legătură cu obligațiile de serviciu;
- n) Nerespectarea ordinii și curăteniei la locul de muncă;
- o) Folosirea abuzivă a unor bunuri aparținând spitalului;
- p) Evidențierea, necompletarea sau completarea necorespunzătoare a documentelor de specialitate, a evidențelor, precum și comunicarea de date sau informații inexacte sau incomplete;
- q) Nerealizarea lucrărilor încredințate în condițiile de calitate stabilite;
- r) Neînștiințarea șefilor ierarhici asupra unor deficiențe de natură a stânjeni activitatea normală a spitalului;
- s) Neîndeplinirea obligațiilor de serviciu cuprinse în fișa postului;
- t) Neîndeplinirea sau nerespectarea dispozitiilor primite de la sefii ierarhic superior;
- u) Folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea, fotografierea, multiplicarea pentru sine sau pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a oricărui document sau informații privind activitatea spitalului sau a datelor specificate în fișele sau în dosarele personale ale salariajilor / pacientilor;
- v) Publicarea pe retelele de socializare; în mediul online sau în presa scrisă, a oricăror informații defaiamatoare la adresa personalului medical, pacientilor sau spitalului.

Art.145 Constituie, de asemenea, abateri disciplinare și următoarele fapte săvârșite de conducătorii ierarhici în măsura în care acestea le revineau ca obligații:

- a) neîndeplinirea atribuțiilor de organizare, coordonare și control;
- b) neexecutarea obligațiilor privind îndrumarea salariajilor din subordine în legătură cu atribuțiile de serviciu;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- c) abuzul de autoritate față de salariații din subordine, știrbirea autorității sau afectarea demnității acestora;
- d) aplicarea sau propunerea aplicării în mod nejustificat a unor sancțiuni.

Sanctiuni privind nerespectarea protocoalelor/procedurilor IAAM

Seful CPIAAM/coord. - medicul epidemiolog va fi autorizat prin decizie administrativă a managerului atât pentru verificarea modului de respectare a protocoalelor și procedurilor de prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale, cât și pentru a propune managerului sancțiuni administrative pentru tot personalul unității sanitare cu abateri de la acestea.

Seful CPIAAM - medicul epidemiolog, propune managerului sanctiuni pentru personalul care nu respectă procedurile și protocoalele de prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale, implementate la nivelul spitalului.

Propunerile se supun aprobarii membrilor Comitetului Director în cadrul sedintelor respective, urmand ca în funcție de decizia acestora, să fie aplicate sanctiunile pentru nerespectarea procedurilor și protocoalelor de prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale, implementate în spital.

Art.146 Enumerarea faptelor arătate mai sus nu este limitativă, sancțiunile disciplinare putându-se aplica și pentru nerespectarea oricăror altor obligații de serviciu prevazute în actele normative generale sau interne în vigoare.

Art.147 Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical, precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în Legea 46/2003 atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională sau penală conform prevederilor legale.

Art.148 Salariaților nu li se poate aplica, pentru o faptă care constituie abatere disciplinară, decât o singură sancțiune, chiar dacă cu acest prilej au fost încălcate mai multe îndatoriri de serviciu. Este interzisă aplicarea de sancțiuni colective întregului personal al spitalului sau al unui compartiment de muncă pentru abaterile disciplinare ale unei persoane din colectiv.

Art.149 Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismențul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.150 În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.151 Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

Art.152 Radiera sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art.153 Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art.154 Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

CAPITOLUL IX

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA

Art.155 Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au savârșit o abatere disciplinară.

Art.156 În urma anchetei Comisiei de cercetare disciplinara, angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

Art.157 Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția avertismantului scris.

Art.158 În vederea desfășurării cercetării prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către o comisie de cercetare administrativă a abaterilor disciplinare, prevăzându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Art.159 Neprezentarea salariatului la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul conducerii unității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art.160 În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.161 Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.162 Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art.163 Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art.164 Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliu sau reședința comunicată de acesta.

Art.165 Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.166 Sancțiunile disciplinare se propun de către persoanele împoternicate să efectueze cercetarea disciplinară, se discută în ședința Comisiei de cercetare disciplină și se aplică de către Managerul spitalului.

Art.167 Sancțiunile disciplinare sunt executorii de îndată ce au fost comunicate, chiar dacă împotriva lor s-a făcut contestație.

Art.168 Împotriva sancțiunii disciplinare, cel sancționat poate face plângere, în scris, în termen de 30 de zile de la comunicarea deciziei de sancționare la Tribunal în a cărui rază teritorială își are sediul spitalul.

Sanctiunile disciplinare speciale

Art.169 Sancțiunile speciale sunt prevăzute de anumite legi privind exercitarea profesiilor specifice sistemului sanitar;

Art.170 Medicii răspund disciplinar pentru nerespectarea legilor și a regulamentelor profesiei medicale, a Codului de deontologie medicală și a regulilor de bună practică profesională, pentru orice fapte săvarșite în legătură cu profesia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei sau al Colegiului Medicilor din România.

Art.171 (1) Farmaciștii răspund disciplinar pentru nerespectarea legilor și a regulamentelor profesionale, pentru orice faptă săvarșită în legătură cu profesia sau în afara acesteia;

(2) Răspunderea disciplinară a farmaciștilor este prevăzută de Legea nr. 95/2006, titlul XIV privind exercitarea profesiei de farmacist;

Art.172 Biochimiștii, biologii și chimicii care încalcă regulamentele specifice privind exercitarea profesiilor de biochimist, biolog și chimist sunt sancționați în conformitate cu Legea nr. 460/2003;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.173 Asistenții medicali care încalcă normele de exercitare a profesiei și nu respectă Codul de etică și deontologie al asistentului medical răspund disciplinar, în funcție de gravitatea abaterii;

Art.174 Sancțiunile disciplinare pentru asistenții medicali se aplică în conformitate cu prevederilor O.U.G. nr.144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moasa și a profesiei de asistent medical;

Art.175 Sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea procedurilor și protocolelor de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, în funcție de impactul pe care il poate avea nerespectarea protocolelor de către personalul angajat asupra pacientului, pot fi următoarele:

- Disciplinare, în concordanță cu prevederile Codului Muncii;
- În cazul în care încălcarea procedurilor și protocolelor de limitare și prevenire a IAAM are un impact major asupra siguranței pacientului, cazul poate fi cercetat și de Consiliul Etic al spitalului, care la rândul său poate să decline competența altor organisme abilitate să se pronunțe, în acest sens;

Art.176 Incalcarea Regulamentului Intern atrage sanctionarea salariatului vinovat conform Codului Muncii.

CAPITOLUL X

REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII

Art.177 Obligațiile angajaților privind disciplina muncii sunt următoarele:

- a) să respecte programul de lucru stabilit, folosind integral și cu eficiență maximă timpul de muncă;
- b) să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine, imparțialitate și în mod constiincios atributiile cuprinse în fisa postului și sarcinile primite de la sefii ierarhici, în timpul și în condițiile de calitate stabilite;
- c) să respecte obligatiile ce le revin privind protecția datelor și informațiilor, în conformitate cu reglementările în vigoare;
- d) să asigure păstrarea secretului de stat și a secretului de serviciu;
- e) să respecte normele de conduită în relațiile cu sefii ierarhici, colegii, subalternii, persoanele din afara instituției și să dea dovadă de cinste și corectitudine în relațiile cu acestia;
- f) să contribuie la preîntâmpinarea și înlăturarea oricărora situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea oamenilor, precum și la deteriorarea sau distrugerea bunurilor materiale;
- g) să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii;
- h) să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice personale;
- i) să se conformeze dispozitiilor date de sefii ierarhici cărora le sunt subordonati direct, cu excepția cazurilor în care se apreciază că aceste dispozitii sunt ilegale și să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispozitiilor primite;
- j) să cunoască continutul actelor normative, regulaemntelor și al oricărora altor dispozitii cu caracter normativ, în legătură cu atributiile și sarcinile de serviciu, referitoare la activitatea desfășurată, conformându-se acestora întocmai;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- k) cunoasterea de către toti angajatii a prevederilor Legii nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- l) să respecte normele de sănătate si securitate în muncă, de prevenire a incendiilor sau oricăror alte situații de urgență, care ar putea pune în primejdie clădirile, viata si integritatea corporală a sa sau a altor persoane;
- m) să-si perfectioneze pregătirea profesională si să participe nemijlocit la cursuri de pregătire profesională;
- n) să respecte normele de conduită profesională si civică prevăzute de lege;
- o) să respecte întocmai prevederile legale privind circuitul documentelor;

Art.178 (1) Absentarea nemotivată este interzisă.

(2) În caz de boală, de fortă majoră sau la expirarea duratei suspendării raporturilor de muncă, angajatul va anunța conducerea spitalului sau pe seful ierarhic că nu se poate prezenta la serviciu, în caz contrar fiind considerat absent nemotivat.

(3) Absentarea nemotivată timp de 3 zile consecutive sau timp de 5 zile în cursul unui an calendaristic constituie abătere disciplinară si atrage după sine concedierea din motive imputabile angajatului.

(4) Ascunderea intentionată a absentelor nemotivate, atrage după sine sanctionarea disciplinară a persoanei care a avut cunoștință sau era obligată să cunoască aceste fapte.

Art.179 (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariașilor săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art.179 Sunt interzise:

- a) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau oboseală înaintată, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați;
- b) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobare sau pentru alte interese;
- c) executarea în timpul programului a unor lucrări personale ;
- d) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricăror bunuri și documente aparținând acesteia, fără acordul scris al conducerii;
- e) înstrăinarea oricărora bunuri date în folosință, păstrare sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională și calitativă sau descompletarea acestora, ca rezultat al unor utilizări ori manevrări necorespunzătoare;
- f) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații privind activitatea spitalului sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;
- g) efectuarea de mențiuni, ștersături, rectificări sau semnarea pentru alt salariat în condiția de prezență;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- h) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați (insulta, calomnia, purtarea abuzivă, lovirea și vătămarea integrității corporale sau a sănătății);
- i) comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranta spitalului, a propriei persoane sau a colegilor;
- j) fumatul în spațiile entitatii publice, conform Legii 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor de tutun, cu modificările și completările ulterioare;
- k) organizarea de intruniri în perimetru unității fără aprobarea prealabilă a conducerii;
- l) introducerea, răspândirea sau afișarea în interiorul instituției a unor anunțuri, afișe, documente etc. fără aprobarea conducerii ;
- m) propaganda partizană unui curent sau partid politic.

Art.180 (1) Încălcarea cu vinovătie de către salariați a obligațiilor lor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare în unitate constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă persoana care a săvârșit fapta.

(2) Constituie abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovătie de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, obligațiile de serviciu stabilite în contractele individuale de muncă, în fișa postului, în Regulamentul intern, sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ori de ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

CAPITOLUL XI**PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU A RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE ANGAJATILOR**

Art.181 (1) Salariati au dreptul de a adresa conducerii institutiei, în scris, petitii individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfăsurată.

(2) Prin petitii se înțelege cererile sau reclamatiile individuale pe care un angajat le adreseză conducerii institutiei, în condițiile legii.

(3) Petitii anonime nu li se va da curs, acestea fiind clasate.

Art.182 (1) Cererile sau reclamatiile individuale vor fi adresate conducătorului institutiei și vor fi înregistrate la Registratura generală.

(2) Conducătorul institutiei are obligația să comunice angajatului răspunsul său în termen de 30 de zile de la data primirii cererii sau a reclamatiei, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

(3) În situația în care aspectele sesizate prin petitia angajatului necesită o cercetare mai amănuntită, termenul se poate prelungi cu cel mult 15 zile.

Art.183 (1) Salariati nu pot formula două petitii privitoare la aceeași problemă.

(2) În situația în care un angajat adreseză în aceeași perioadă de timp mai multe petitii, cu același obiect, acestea se vor concura, salariatul urmând să primească un singur răspuns.

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

(3) Dacă, după trimitera răspunsului, se primește o nouă petitie cu același continut sau care priveste aceeași problemă, acestea se clasează la numărul initial, făcându-se această mențiune ca și răspuns.

Art.184 (1) Angajatii au dreptul să solicite audientă la conducătorul instituției, cât și la alte persoane cu funcții de conducere, în scopul rezolvării unor probleme personale.

(2) Solutiile și modul de desfășurare a problemelor discutate cu ocazia audientelor se comunică și în scris celor care le-au formulat.

Art.185 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

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

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

Art.186 (1) Angajații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(3) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile și sindicale vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

(4) Condițiile declanșării conflictelor de interes, procedura concilierii, medierii și arbitrajului conflictelor de interes sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(5) Condițiile declanșării conflictelor de drepturi și procedura soluționării acestora sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art.187 (1) Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.

(2) Pot fi părți în conflictele de muncă:

- a) angajații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b) angajatorii care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile Codului muncii;
- c) sindicale și patronale;

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

(3) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, execuțarea, modificarea, suspendarea sau închiderea contractului individual de muncă;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
- d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecuției contractului colectiv;

(4) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (3), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Art.188 (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competență instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă, în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

(2) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

CAPITOLUL XII

RASPUNDEREA PATRIMONIALA

Art.189 (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătoarești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Art.190 (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înălțurate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art.191 (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecărui se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecărui se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art.192 (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data platii.

Art.193 (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

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

Art.194 (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.195 În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”**CAPITOLUL XIII****MODALITATI DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU
CONTRACTUALE SPECIFICE**

Art.196 (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 si insotite de catre acesta.

(3) Publicitatea unui medicament trebuie sa incurajeze folosirea rationala a produsului, prezentandu-l in mod obiectiv, fara a-i exagera calitatile si fara sa induca 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 sectorul sanitar poate fi facuta atat pentru medicamentele fara prescriptie medicala, cat si cele cu prescriptie medicala.

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

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

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

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

Art.197 (1) In intreaga lor activitate, toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizata, politicoasa, neomitand formulele si saluturile de politete, atat fata de pacienti cat si fata de insotitorii si vizitatorii acestora.

(2) Toti salariatii spitalului precum si personalul ce deserveste paza si curatenia (care pot fi angajați ai unor firme de prestari servicii), vor actiona intr-un climat de liniste care sa asigure confort psihic pacientilor, evitand pe cat posibil, orice disconfort fonic (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor si dispozitivelor cu care isi desfăsoara activitatea) cu preponderenta in perioadele destinate odihnei pacientilor.

(3) Atat medicii cat si personalul cu pregatire medie si personalul auxiliar, se vor comporta cu pacientii si apartinatorii acestora intr-o maniera care sa exclada orice posibilitate de interpretare din partea acestora ca se doreste sau se urmareste o remunerare a actului medical si de ingrijire, alta decat cea prevazuta in actele normative in vigoare, respectiv decat salariul obtinut pe statul de plata.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.198 Respectarea prevederilor prezentului Regulament este obligatorie pentru toti angajații spitalului.

Art.199 Regulamentul Intern poate fi modificat si completat, ori de cate ori necesitatile legale de organizare, funcționare si disciplina muncii in unitate le cer.

Art.200 Regulamentul Intern va fi prelucrat cu toti angajații, pe secții si compartimente, incheindu-se proces-verbal sub semnatura de luare la cunostinta.

Art.201 Pentru personalul incadrat după intrarea in vigoare a Regulamentului Intern, prelucrarea se face de către șeful secției (compartimentului) in care acesta se angajeaza, confirmarea anexandu-se la contractul de munca.

Art.202 Programul de vizita se va stabili de către conducerea fiecarui spital , iar accesul vizitatorilor va fi permis numai in grupuri de cate 2 persoane la fiecare pacient.

Art.203 Prezentul regulament intern se completeaza in mod corespunzator atat cu legea drepturilor pacientului (Legea nr.46/2003) cat si cu codul de deontologie medicală.

CAPITOLUL XIV

CRITERIILE SI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESSIONALA A SALARIATILOR

Art.204 Dispozitii generale ale evaluarii

a) Evaluarea performantelor profesionale are ca scop aprecierea obiectiva a activitatii salariatilor, prin compararea gradului de indeplinire a obiectivelor si criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectiva cu rezultatele obtinute in mod efectiv de fiecare salariat.

b) Fiecare salariat este evaluat profesional individual o data pe an, la o data stabilita de sefii departamentelor;

c) Salariatii sunt incadrati in functie de nivelul de cunostinte si experienta la momentul de angajarii pe un nivel de incadrare, care se reflecta in nivelul salarial. d) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza pentru:

- Exprimarea si dimensionarea corecta a obiectivelor

- Stabilirea directiilor si modalitatilor de perfectionare profesionala a salariatilor si crestere a performantelor lor;

e) Evaluarea periodica este obligatorie si se aplica tuturor angajatilor.

f) Sunt exceptate de la evaluarea anuala, urmatoarele categorii de salariatii: - persoanele al caror Contract Individual de Munca este suspendat, in conditiile legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unei perioade de 6 luni de la reluarea activitatii;

-persoanele angajate care nu au prestat activitate in ultimele 6 luni, fiind in concediu medical, concediu de crestere si ingrijirea copilului sau alte cazuri de suspendare a Contractului Individual de Munca, in conditiile Legii, pentru care evaluarea se va face dupa o perioada de 6 luni de la reluarea activitatii.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art.205 Criteriile de evaluare ale postului:

- a)** Criteriile de evaluare stabilesc cadrul general pentru a fi asigurata concordanta dintre cerintele postului, calitatile angajatului si rezultatele muncii acestuia.
- b)** Criteriile de evaluare a salariatilor sunt:
1. Abilitati de comunicare si prezentare;
 2. Atitudine proactiva, spirit de initiativa;
 3. Punctualitate, spirit de organizare;
 4. Interes pentru imbunatatirea activitatii proprii;
 5. Dorinta de invatare si dezvoltare;
 6. Motivatia in munca;
 7. Abilitati de negociere;
 8. Abilitati tehnice;
- c)** Pentru functiile de conducere se evaluateaza suplimentar:
1. Capacitatea de a coordona si motiva o echipa;
 2. Abilitatile de negociere;
 3. Capacitatea de a lua decizii si de a reprezenta echipa.
- d)** Fiecare dintre criteriile mentionate la alin. b) se masoara de catre seful ierarhic direct si reprezentantul R.U.N.O.S., prin chestionare.
- e)** Fiecare dintre criteriile mentionate la alin. c) se masoara astfel:
1. Capacitatea de a motiva si de a reprezenta echipa – de catre subordonati, prin chestionare;
 2. Abilitatile de negociere, capacitatea de a lua decizii – de catre Manager, prin chestionare;

Art.206 Procedura de evaluare

- (1)** In perioada de evaluare se stabilesc intalniri intre fiecare salariat si seful locului de munca.
- (2)** In cadrul intalnirilor, sunt discutate rezultatele obtinute de salariat in perioada evaluata, completandu-se fisa de evaluare de catre seful ierarhic direct in dreptul obiectivelor, precum si obiectivele perioadei urmatoare.
- (3)** Rezultatul final se calculeaza prin medie aritmetica intre nota pentru indeplinirea obiectivelor si nota pentru indeplinirea criteriilor de evaluare. Rezultatul final se compara cu scala de evaluare.
- (4)** Fisa de evaluare poate fi modificata in urmatoarele cazuri:
- a) aprecierile consemnate nu corespund realitatii;
 - b) intre evaluator si persoana evaluata exista diferente de opinie care nu au putut fi solutionate de comun acord.
- (5)** Salariatii nemultumiti de rezultatul evaluarii pot sa il conteste adresandu-se Managerului. Contestatia se formuleaza in termen de 5 zile calendaristice de la luarea la cunostinta de catre salariatul evaluat a calificativului acordat si se soluzioneaza in termen de 15 zile calendaristice de la data expirarii termenului de depunere a contestatiei, pe baza raportului de evaluare si a referatelor intocmite de salariatul evaluat si seful ierarhic direct.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(6) Rezultatul contestatiei se comunica salariatului in termen de 5 zile calendaristice de la solutionarea contestatiei.

CAPITOLUL XVI

ACCESUL IN PERIMETRUL SPITALULUI

Art.207 (1) Accesul în perimetru spitalului se realizează numai pe la punctele de control – acces care respectă circuitele functionale, conform prevederii OMSP nr. 1365/25.07.2008 (M.Of. nr. 608/15.08.2008) privind organizarea serviciului de paza și a regimului de acces în unitile sanitare publice cu paturi din reteau MSP.

(2) Accesul personalului propriu se face pe baza legitimaiei eliberate și vizate de conducerea spitalului.

(3) Urgențele medicale au acces nerestriCTIONAT.

(4) Pentru vizitatorii bolnavilor, accesul se permite zilnic, între orele 15:00 – 20:00 cu respectarea următoarelor condiții:

- a) accesul se face în baza documentului de identitate și înscirerii în registrul special al vizitatorilor;
- b) accesul se permite numai persoanelor cu ținuta decentă;
- c) accesul se permite numai prin intrarea și în locurile și spațiile destinate vizitatorilor, stabilite de managerul spitalului;
- d) accesul se permite numai în grup de maximum 3 persoane pentru un pacient, iar restul apărținătorilor vor aștepta într-o zonă bine delimitată, dacă spațiul spitalului o permite;
- e) pe toată durata prezenței în incinta spitalului, vizitatorii trebuie să poarte la vedere ecusonul care le atestă această calitate; Pentru urgențele medico-chirurgicale ale pacienților accesul acestora în spital este permanent.

(5) Pentru reprezentanții mass-media, accesul în unitate se realizează numai pe baza legitimaiei de acreditare și a documentului de identitate, numai cu acordul managerului spitalului, care va nominaliza în mod explicit locurile în care se poate filma sau persoanele cărora li se pot lua interviuri, cu respectarea drepturilor pacienților la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentanții mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în vederea obținerii acordului de principiu. În vederea desfășurării în mod corespunzător a acestei activități managerul va nominaliza un reprezentant al spitalului ce va fi desemnat purtător de cuvânt al instituției.

(6) Accesul angajaților firmelor prestatoare de servicii pentru spital se face pe bază de tabel nominal aprobat de manager și a cărții de identitate sau a legitimaiei de serviciu.

(7) În situațiile în care, pentru ținerea sub control a focarelor de infecții asociate asistenței medicale, se instituie regimul de carantină conform prevederilor legislației în vigoare, managerul poate dispune interzicerea sau restrângerea accesului în spital pentru această perioadă.

Art.208 (1) Pentru apărținători sau alte persoane din afara spitalului, accesul este interzis în locațiile de disponere a compartimentului sterilizare, a statiei de oxigen, a centralei telefonice și în zona de disponere a depozitelor de deșeuri medicale periculoase, a serverelor și este restricționat

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

pentru laboratoare sau încăperi în care sunt depozitate arhivele spitalului. Excepție fac cazurile speciale aprobate de șefii de secție și managerul spitalului.

(2) Accesul persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de înregistrat se face numai cu aprobarea managerului (înlocuitorului sau legal).

(3) Este interzis accesul persoanelor care au asupra lor armament, muniție, substanțe explosive, toxice sau stupefiante care ar putea pune în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea personalului, pacienților sau bunurilor spitalului. Excepție fac persoanele aflate în misiune de intervenție, de protecție a demnităților români sau străini ori a personalităților, sau care asigură paza persoanelor interne, private de libertate, care pot purta armament individual de apărare.

(4) Accesul autovehiculelor se face cu asigurarea evidenței intrărilor și ieșirilor în Registrul de Evidență a Accesului Autovehiculelor astfel:

a) autovehiculele serviciului de ambulanță sau alte vehicule personale care transportă persoane ce necesită îngrijiri de urgență sau care nu se pot deplasa, au acces permanent în spital;

b) accesul la morga spitalului se face numai în timpul programului de lucru și cu o notificare prealabilă, comunicată serviciului de pază;

c) autovehiculele furnizorilor de produse și servicii se face numai în timpul programului de lucru, pe poartă de acces stabilită de manager; în situații de urgență, cu acordul managerului sau al locuitorului delegat de acesta pe baza legitimației de serviciu, a documentului de identitate și a confirmării șefilor de servicii sau ai coordonatorilor departamentelor solicitante;

d) celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces numai dacă sunt autorizate de managerul spitalului, pe bază de permis de acces, afișat la vedere, eliberat de spital și aprobat de manager.

Art.209 (1) Obligația respectării prezentului Regulament revine și tuturor cursanților aflați în spital pentru a desfășura activități de învățământ medico-farmaceutic în spital, conform OMSP nr.140/26.01.2007 (M.Of. nr. 645/21.09.2007).

(2) Totodata, este obligatorie cunoașterea și respectarea, de către întregul personal interesat, a tuturor procedurilor operaționale proprii ale spitalului.

Art.210 Întâlnirile dintre salariații spitalului și reprezentanții firmelor de medicamente, materiale sanitare sau aparatură medicală se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea spitalului.

CAPITOLUL XVII

CIRCUITUL DOCUMENTELOR

Art.211 (1) Toate documentele de proveniență externă, primite prin registratura spitalului sunt înaintate managerului pentru rezoluție și repartiție către persoanele/structurile delegate cu soluționarea lor.

(2) Regula se aplică indiferent de destinatarul adresei/actului respectiv, care poate avea o anumită funcție în cadrul spitalului.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(3) Documentele sunt distribuite prin intermediul registraturii/secretariatului cu rezoluția managerului spitalului.

Art.212 (1) După rezolvarea cererii sau actului de către persoana/structura delegata în acest scop, se înaintează prin grija secretariatului managerului spre aprobare și semnare. În cazul absenței managerului sau în cazul imposibilității de exercitare a funcției de către acesta din diverse motive, altele decât cele de incompatibilitate, are drept de semnătură persoana care a fost desemnată în acest sens de către managerul unității, statuată expres prin dispoziție scrisă a managerului.

(2) Actul sau adresa se redactează în atâtea exemplare originale căi destinații sunt, plus un exemplar care se va păstra la persoana/structura respectivă, purtând la final data și numele persoanei care l-a întocmit.

(3) Actele care produc efecte juridice vor fi vizate de către consilierul juridic al spitalului.

CAPITOLUL XVIII

PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 213 (1) În conformitate cu prevederile Regulamentului nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE pentru îndeplinirea cerințelor minime de securitate a prelucrării datelor cu caracter personal se impun următoarele reguli aplicabile tuturor salariaților din cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie “Dr. Carol Davila”:

- a)** prelucrarea datelor se realizează numai de către utilizatori desemnați;
- b)** utilizatorii desemnați vor accesa datele cu caracter personal numai în interes de serviciu;
- c)** operatorii care au acces la date cu caracter personal au obligația de a păstra confidențialitatea acestora, conform angajamentului de confidențialitate;
- d)** se interzice folosirea de către utilizatori a programelor software care provin din surse externe sau dubioase, existând riscul ca odata cu accesarea acestor programe să patrundă în sistem virusi informatici, ce pot distruge bazele de date existente; se interzice descarcarea de pe internet a altor programe decât cele instalate de personalul compartimentului de informatică, a fisierelor cu muzica, filme, poze, etc.;
- e)** operatorii sunt obligați să își închidă sesiunea de lucru atunci când parasesc locul de munca;
- f)** incaperile unde sunt amplasate calculatoarele trebuie să fie închise atunci când nu se află nimeni acolo;
- g)** terminalele de acces folosite vor fi poziționate astfel încât să nu poată fi vazute de persoane neautorizate/vizitatori;
- h)** utilizatorul care primește un cod de identificare și un mijloc de autentificare trebuie să pastreze confidențialitatea acestora;
- i)** incalcarea acestor dispozitii va duce la interzicerea accesului la sistemul informatic sau chiar la sanctionarea disciplinara a salariatului.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(2) Salariații vor lua la cunoștință, prin semnarea unei note de informare, cu privire la colectarea, procesarea și utilizarea, de către spital, în temeiul legii și a Regulamentului nr. 679/2016, a datelor cu caracter personal, pe perioada derulării contractelor individuale de muncă, prelucrare care se va efectua pentru întocmirea dosarului de personal, înscrierea în Registrul de Evidență a Salariaților (REVISAL), întocmirea fișelor de SSM și PSI și întocmirea borderourilor/ordinelor de plată/dispozițiilor de plată/alte documente impuse de bănci/trezorerie/casierie. Prelucrarea este valabilă pe întreaga perioadă a contractului individual de muncă/coletiv de muncă, cu excepția datelor conținute de statele de plată, care se păstrează pentru o durată de 50 de ani conform Legii contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Având în vedere evoluția naturală a domeniului IT, destinată furnizării de aplicații informative în scopul digitalizării serviciilor prestate, ca urmare a derulării contractelor în care spitalul este parte, operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal implică transferul datelor către alte instituții/societăți (bănci, ITM, ANAF) în scopul ducerii la îndeplinire a obiectului contractului în care spitalul este parte. Această prelucrare se efectuează în conformitate cu prevederile legale.

(4) Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” va putea să transfere, în temeiul legii, datele cu caracter personal ale salariaților, prin efectul legii și în situația în care respectiva prelucrare prin transfer este impusă de către autoritățile statului (ITM/CNAS/Secții de Poliție/alte organe de cercetare penală/Executori Judecătoresc/Instanțe/Camera de Conturi a Municipiului București, etc) sau este ca efect al punerii în aplicare a hotărârilor/sentințelor judecătorescă definitive și/sau a altor organisme investite de statul român cu putere decizională.

(5) Datele cu caracter personal menționate anterior sunt prelucrate strict pe perioada necesară pentru aducerea la îndeplinire a scopurilor de prelucrare. Ulterior, fie la data închecării relației de colaborare, fie la data ducerii la îndeplinire a scopului de prelucrare a datelor cu caracter personal, acestea vor fi arhivate în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

(6) Potrivit dispozițiilor legale aplicabile, Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” are obligația legală de a asigura acuratețea datelor cu caracter personal prelucrate. Salariatul este obligat să informeze spitalul despre orice schimbare intervenită în datele cu caracter personal.

(7) În activitatea sa, personalul unității sanitare va respecta Regulamentul UE 679/2016.

- a)** este interzisă filmarea sau fotografarea persoanelor (salariați, pacienți, aparținători) și documentelor ce conțin date confidențiale sau date cu caracter personal;
- b)** fotografarea sau filmarea pacienților în centrul de tratament, în cazurile în care imaginile sunt necesare pentru stabilirea diagnosticului și a tratamentului sau pentru evitarea suspectării unei culpe medicale, se efectuează fără consimțământul acestora;
- c)** toți utilizatorii aplicațiilor informative instalate în cadrul centrului de tratament au obligația de a asigura și menține securitatea informațiilor privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale, care sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia;
- d)** utilizarea sau dezvăluirea oricărei informații privind starea de sănătate sau a datelor personale ale pacienților pentru oricare alt scop în afara celui pentru care sunt autorizați constituie o gravă încalcare a confidențialității datelor și o încalcare a normelor legale în vigoare. În cazul constatării unei astfel de încălcări a prevederilor legale și a celor de ordine interioară se vor lua imediat măsuri disciplinare;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- e) este interzisă accesarea bazei de date și/sau dezvaluirea de informații medicale în afara obligațiilor de serviciu; este interzisă accesarea bazei de date și/sau furnizarea de informații medicale către terzi în lipsa unei aprobări scrise a managerului;
- f) este interzisă scoaterea în afara spitalului a documentelor care conțin informații privind pacienții;
- g) este interzisă orice formă de copiere a datelor stocate din baza de date a spitalului.

CAPITOLUL XIX

DISPOZITII FINALE

Art.214 Prezentul regulament intra in vigoare cu data de inregistrare si aprobare a acestuia.

Art.215 Enumerarea drepturilor si obligatiilor din prezentul regulament este limitativa, el putandu-se completa cu indatorirea de a indeplini orice alte sarcini de serviciu conform pregatirii si/sau dispozitiilor cuprinse in actele normative in vigoare.

Art.216 Regulamentul Intern poate fi modificat sau completat ori de câte ori necesitătile legale de organizare, functionare si disciplina muncii în unitate le cer.

Art.217 Regulamentul Intern va fi pus la dispozitie în fiecare structură funcțională a Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” si prelucrat de seful structurii cu toti angajatii, pe sectii si compartimente, încheindu-se proces verbal sub semnătură de luare la cunoștință.

Art.218 Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului Intern prelucrarea se face de către seful sectiei (compartimentului) în care acesta se angajează.

Art.219 Acest regulament intern este redactat în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

Art.220 Atât angajatorul, cât si angajatul sunt obligati să respecte, enumerate dar nu limitative, urmatoarele:

-Hotărările aprobată de către Manager a consiliilor si comitetelor organizate la nivelul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” a caror componentă si atributii se regasesc in Regulamentul de Organizare si Functionare .

Art.221 Prin grija conducerilor si a sindicatului prezentul regulament va fi afisat la locurile de munca, cat mai vizibil.

Art.222 Anexele 1- 6 fac parte din prezentul Regulament Intern.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Anexa I la Regulamentul Intern

Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1

În sensul prezentei legi:

- a) prin pacient se înțelege persoana sănătoasă sau bolnavă care utilizează serviciile de sănătate;
- b) prin discriminare se înțelege distincția care se face între persoane aflate în situații similare pe baza rasei, sexului, vîrstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor politice sau antipatiei personale;
- c) prin îngrijiri de sănătate se înțelege serviciile medicale, serviciile comunitare și serviciile conexe actului medical;
- d) prin intervenție medicală se înțelege orice examinare, tratament sau alt act medical în scop de diagnostic preventiv, terapeutic ori de reabilitare;
- e) prin îngrijiri terminale se înțelege îngrijirile acordate unui pacient cu mijloacele de tratament disponibile, atunci când nu mai este posibilă îmbunătățirea proguzei fatale a stării de boală, precum și îngrijirile acordate în apropierea decesului.

Art. 2

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

Art. 3

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

CAPITOLUL II

Dreptul pacientului la informația medicală

Art. 4

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

Art. 5

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

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

Art. 6

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

Art. 7

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

Art. 8

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

Dacă pacientul nu este cetățean român, informațiile i se aduc la cunoștință într-o limbă de circulație internațională sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare.

Art. 9

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

Art. 10

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

Art. 11

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

Art. 12

Pacientul sau persoana desemnată în mod expres de acesta, conform prevederilor Art. 9 și 10, are dreptul să primească, la extenare, un rezumat scris al investigațiilor, diagnosticului, tratamentului, îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării și, la cerere, o copie a înregistrărilor investigațiilor de înaltă performanță, o singură dată.

CAPITOLUL III

Consimțământul pacientului privind intervenția medicală

Art. 13

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 14

Când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență, personalul medical are dreptul să deducă acordul pacientului dintr-o exprimare anterioară a voinței acestuia.

Art. 15

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

Art. 16

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

Art. 17

(1) În cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate.

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

Art. 18

Consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord.

Art. 19

Consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învățământul medical clinic și la cercetarea științifică. Nu pot fi folosite pentru cercetare științifică persoanele care nu sunt capabile să își exprime voința, cu excepția obținerii consimțământului de la reprezentantul legal și dacă cercetarea este făcută și în interesul pacientului.

Art. 20

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

CAPITOLUL IV

Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

Art. 21

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 22

Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

Art. 23

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

Art. 24

Pacientul are acces la datele medicale personale.

Art. 25

(1) Orice amestec în viața privată, familială a pacientului este interzis, cu excepția cazurilor în care această imixtiune influențează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate și numai cu consimțământul pacientului.

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

CAPITOLUL V

Drepturile pacientului în domeniul reproducerei

Art. 26

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

Art. 27

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

Art. 28

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

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

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila” CAPITOLUL VI

Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale

Art. 29

(1) În cazul în care furnizorii sunt obligați să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.

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

Art. 30

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

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

Art. 31

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

Art. 32

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

Art. 33

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

Art. 34

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

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

Art. 35

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

(2) Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferitele unități medicale publice și nepublice, spitalicești și ambulatorii, de specialitate sau de medicină generală, oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat. După externare pacienții au dreptul la serviciile comunitare disponibile.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 36

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

CAPITOLUL VII

Sancțiuni

Art. 37

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

CAPITOLUL VIII

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 38

- (1) Autoritățile sanitare dau publicitate, anual, rapoarte asupra respectării drepturilor pacientului, în care se compară situațiile din diferite regiuni ale țării, precum și situația existentă cu una optimă.
- (2) Furnizorii de servicii medicale sunt obligați să afișeze la loc vizibil standardele proprii în conformitate cu normele de aplicare a legii.

*Anexa 2
la Regulamentul Intern*

Codul de conduită al personalului contractual din cadrul Spitalului Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare și principii generale

Domeniul de aplicare

Art. 1

- (1) Codul de conduită al personalului, denumit în continuare cod de conduită, reglementează normele de conduită profesională al personalului contractual.
- (2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Obiective

Art. 2

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrației și a faptelor de corupție din administrația publică, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din administrația publică, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte.

Principii generale

Art. 3

Principiile care guvernează conduită profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- e) 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;
- f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Termeni

Art. 4

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

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

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual Asigurarea unui serviciu public de calitate

Art. 5

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Respectarea Constituției și a legilor

Art. 6

(1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acioneze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Art. 7

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abiliți în acest sens;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după închiderea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

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

Libertatea opiniilor

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 8

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- (2) În activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale.
- (3) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Activitatea publică

Art. 9

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.
- (2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbatere publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea sau mandatul dat de demnitarul în cabinetul căruia sunt încadrați.
- (3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbatere publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

Activitatea politică

Art. 10

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- să afișeze în cadrul autorităților sau instituțiilor publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Folosirea imaginii proprii

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 11

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

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 12

(1) În relațiile cu personalul contractual și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

- a) întrebuiențarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vîrstă, sexul sau alte aspecte.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Art. 13

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

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

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

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 14

Angajații contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu

care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 15

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

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

Obiectivitate în evaluare

Art. 16

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

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplique cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.

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

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 17

(1) Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali sau funcționari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Utilizarea resurselor publice

Art. 18

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.

Limitarea participării la achiziții, concesionări sau închirieri

Art. 19

(1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interes.

CAPITOLUL III

Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

Rolul Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control

Art. 20

(1) Ministerul Administrației și Internelor coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită, exercitând următoarele atribuții:

- a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul autorităților și instituțiilor publice a prevederilor prezentului cod de conduită;
- b) soluționează petițiile și sesizările primite, privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;
- d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;
- e) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din administrația publică, cu excepția funcționarilor publici.

(2) Prin activitatea sa Ministerul Administrației și Internelor nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

(3) Pentru personalul contractual, diplomatic și auxiliar, din cadrul aparatului intern și extern al Ministerului Afacerilor Externe, acest minister aplică în mod corespunzător prevederile alin. (1) și (2).

(4) Pentru personalul contractual al autorităților și instituțiilor din cadrul administrației publice centrale și administrației publice autonome, cu excepția prefecturilor, Autoritatea Națională de Control aplică în mod corespunzător prevederile alin. (1) și (2).

Sesizarea

Art. 21

(1) Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control pot fi sesizate de orice persoană cu privire la:

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
 - b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.
- (2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul autorităților și instituțiilor publice.
- (3) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4) Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

(5) Sesizările înaintate Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control vor fi centralizate într-o bază de date la Ministerul Administrației și Internelor, necesară pentru:

- a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională;
- b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;
- c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Soluționarea sesizării

Art. 22

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control vor formula recomandări către autoritatea administrației publice sau instituția respectivă din sectorul bugetar cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control vor fi comunicate:

- a) angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
- b) angajatului contractual care face obiectul sesizării;
- c) conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.

(3) În termen de 30 de zile lucrătoare de la data soluționării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, conform prevederilor art. 20, modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.

(4) În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul autorității sau instituției publice ori adjuncții acestuia, recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

aplicării prezentului cod de conduită va fi transmisă și structurii ierarhic superioare instituției sau autorității publice ori, după caz, primului-ministrului.

Publicitatea cazurilor sesizate

Art. 23

(1) Raportul anual cu privire la Standardul de conduită a personalului contractual, care se întocmește de autoritățile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, se prezintă Guvernului și trebuie să cuprindă și următoarele date:

- a) numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- b) categoriile și numărul de angajați contractuali care au încălcat normele de conduită morală și profesională;
- c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului cod de conduită;
- d) evidențierea cazurilor în care personalului contractual i s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;
- e) recomandările propuse;
- f) autoritățile sau instituțiile publice care nu au respectat recomandările.

(2) Autoritățile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită pot să prezinte în raportul anual, în mod detaliat, unele cazuri care prezintă un interes deosebit pentru opinia publică.

(3) Raportul se publică pe pagina de Internet a autorităților prevăzute la alin. (1), iar publicarea se anunță prin comunicat difuzat printr-o agenție de presă.

CAPITOLUL IV

Dispoziții finale Răspunderea

Art. 24

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.

(2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

(3) În cazurile în care faptele săvârșite întunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Anexa 3

la Regulamentul Intern

EXERCITAREA PROFESIEI DE MEDIC

CAPITOLUL I

SECTIUNEA 1

Dispoziții generale

Art. 1

Profesia de medic se exercită, pe teritoriul României, în condițiile prezentei legi, de către persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în medicină. Acestea pot fi:

- a) cetăteni ai statului român;
- b) cetăteni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene;
- c) soțul unui cetățean român, precum și descendenții și ascendenții în linie directă, aflați în întreținerea unui cetățean român, indiferent de cetățenia acestora;
- d) membrii de familie ai unui cetățean al uneia dintre statele prevăzute la lit. b), așa cum sunt definiți la art. 2 alin. (1) pct. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetătenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 260/2005;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- e) cetățenii statelor terțe beneficiari ai statutului de rezident permanent în România;
- f) beneficiari ai statutului de rezident pe termen lung acordat de către unul dintre statele prevăzute la lit. b).
- (2) Prin excepție de la prevederile art. 371 alin. (1), alin. (3) lit. d) și art. 372, medicii cetățeni ai unui stat terț pot exercita activitățile profesionale în România în scop didactic și ocasional cu avizul Colegiului Medicilor din România. Durata de exercitare a activităților profesionale în aceste cazuri este de 3 luni, cu posibilitatea de prelungire pentru o durată de încă maximum 3 luni, pe an. Metodologia de avizare se aprobă prin decizie a Consiliului național al colegiului Medicilor din România și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 2

(1) În înțelesul prezentului titlu, termenul medici cetățeni ai unui stat membru al UE, ai unui stat aparținând SEE sau ai Confederației Elvețiene desemnează, prin asimilare, și medicii aflați în situațiile prevăzute la art. 370 alin. (1) lit. d) și f).

(2) În mod exclusiv, prin termenul stat membru de origine sau de proveniență, stat membru de stabilire sau, după caz, stat membru gazdă se înțelege un stat membru al Uniunii Europene, un stat aparținând Spațiului Economic European sau Confederația Elvețiană.

(3) Prin titlu oficial de calificare în medicină se înțelege:

- a) diplomă de medic, eliberată de o instituție de învățământ superior medico-farmaceutic acreditată din România;
- a¹) adeverință de absolvire a studiilor, eliberată la cererea absolventului, ca urmare a finalizării complete a studiilor, valabilă până la eliberarea diplomei de licență, dar nu mai mult de 12 luni de la data emiterii;
- b) certificatul de medic specialist, eliberat de Ministerul Sănătății Publice;
- c) diplomă, certificatul sau un alt titlu în medicină, eliberate conform normelor Uniunii Europene de statele membre ale Uniunii Europene, statele aparținând Spațiului Economic European sau de Confederația Elvețiană;
- d) diplomă, certificatul sau un alt titlu în medicină, dobândite într-un stat terț și recunoscute de unul dintre statele membre prevăzute la lit. c) ori echivalate în România.

Art. 3

Titlurile oficiale de calificare în medicină obținute în afara României, a statelor membre ale Uniunii Europene, a statelor aparținând Spațiului Economic European sau a Confederației Elvețiene se echivalează potrivit legii. Excepție de la aceste prevederi fac titlurile oficiale de calificare în medicină care au fost recunoscute de unul dintre aceste state.

Art. 4

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

Art. 5

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

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

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

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

Art. 6

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

(2) Având în vedere natura profesiei de medic și obligațiile fundamentale ale medicului față de pacientul său, medicul nu este funcționar public și nu poate fi asimilat acestuia.

(3) În legătură cu exercitarea profesiei și în limita competențelor profesionale, medicului nu îi pot fi impuse îngrădiri privind prescripția și recomandările cu caracter medical, avându-se în vedere caracterul umanitar al profesiei de medic, obligația medicului de deosebit respect față de ființa umană și de loialitate față de pacientul său, precum și dreptul medicului de a prescrie și de a recomanda tot ceea ce este necesar din punct de vedere medical pacientului.

Art. 7

(1) Cu excepția cazurilor de forță majoră, de urgență ori când pacientul sau reprezentanții legali ori numiți ai acestuia sunt în imposibilitate de a-și exprima voința sau consimțământul, medicul acționează respectând voința pacientului și dreptul acestuia de a refuza ori de a opri o intervenție medicală.

(2) Responsabilitatea medicală începează în situația în care pacientul nu respectă prescripția sau recomandarea medicală.

Art. 8

(1) Medicii care îndeplinesc condiția de cetățenie prevăzută la art. 370 și sunt membri ai Colegiului Medicilor din România exercită profesia de medic, în regim salarial și/sau independent.

(2) Pentru accesul la una dintre activitățile de medic sau exercițiul acesteia, medicii cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai un stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în unul dintre aceste state, sunt exceptați, în caz de prestare temporară sau ocasională de servicii medicale pe teritoriul României, de la obligativitatea înscrerii în Colegiul Medicilor din România.

Art. 9

(1) La primirea în rândurile Colegiului Medicilor din România, medicul va depune jurământul lui Hipocrate în formularea modernă adoptată de Asociația Medicală Mondială în cadrul Declarației de la Geneva din anul 1975:

"Odată admis printre membrii profesiunii de medic:

Mă angajez solemn să-mi consacru viața în slujba umanității;

Voi păstra profesorilor mei respectul și recunoștința care le sunt datorate;

Voi exercita profesiunea cu conștiință și demnitate;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Sănătatea pacienților va fi pentru mine obligația sacră;

Voi păstra secretele încredințate de pacienți, chiar și după decesul acestora;

Voi menține, prin toate mijloacele, onoarea și nobila tradiție a profesiei de medic;

Colegii mei vor fi frații mei;

Nu voi îngădui să se interpună între datoria mea și pacient considerații de naționalitate, rasă, religie, parid sau stare socială;

Voi păstra respectul deplin pentru viața umană de la începuturile sale chiar sub amenințare și nu voi utiliza cunoștințele mele medicale contrar legilor umanității.

Fac acest jurământ în mod solemn, liber, pe onoare!

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și:

- a) medicilor cetățeni români stabiliți în străinătate și care doresc să exercite profesia în România;
- b) medicilor cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în România;
- c) medicilor cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în unul dintre aceste state și care solicită intrarea în profesie în România;
- d) medicilor care întrunesc condițiile prevăzute la art. 370 alin. (1) lit. c) și e).

(3) Medicii prevăzuți la alin. (2) lit. b) și c) pot depune jurământul în limba română sau în una dintre limbile de circulație din Uniunea Europeană.

Art. 10

(1) Profesia de medic se exercită pe teritoriul României de către persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) dețin un titlu oficial de calificare în medicină;
- b) nu se găsesc în vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevăzute de prezenta lege;
- c) sunt apări din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei de medic;
- d) sunt membri ai Colegiului Medicilor din România;
- e) prin excepție de la lit. d), în caz de prestare temporară sau ocasională de servicii, medicii care întrunesc condițiile prevăzute la art. 370 alin. (1) lit. b), d) sau f) din Legea 95/2006 trebuie să înștiințeze Ministerul Sănătății cu privire la prestarea temporară sau ocasională de servicii medicale pe teritoriul României și să fie înregistrați pe această perioadă la CMR.

(2) Medicii cetățeni ai unui stat membru al UE, ai unui stat aparținând SEE sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți pe teritoriul României, precum și medicii care întrunesc condițiile prevăzute la art. 370 alin. (1) lit. c) și e) exercită profesia de medic cu aceleași drepturi și obligații ca și medicii cetățeni români membri ai CMR.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 11

(1) Profesia de medic se exercită în România cu titlul profesional corespunzător calificării profesionale însușite, după cum urmează:

a) medic de medicină generală pentru medicii care intrunesc condițiile prevăzute la art. 60 lit. d) din Legea 95/2006;

b) medic specialist în una dintre specialitățile clînice sau paraclinice prevăzute de Nomenclatorul specialităților medicale, medico-dentare și farmaceutice pentru rețeaua de asistență medicală.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și cetățenilor unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, care dețin un titlu oficial de calificare în medicină și care exercită profesia în România.

(3) Medicii care au obținut certificatul de membru al Colegiului Medicilor din România pot desfășura activități medicale potrivit pregătirii profesionale în sistemul public de sănătate sau/și în sistemul privat, fie ca angajați, fie ca persoană fizică independentă pe bază de contract. Calitatea de persoană fizică independentă se dobândește în baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din România și a înregistrării la administrația financiară în a cărei rază domiciliază medicul. În condițiile legii, medicii pot înființa și cabinețe de practică medicală.

Art. 12

(1) Certificatele eliberate de autoritățile competente ale unui stat membru al Uniunii Europene, ale unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ale Confederației Elvețiene, care atestă că medicul posesor, cetățean al acestora, este titular de drept câștigat, sunt recunoscute de autoritățile competente române, permitând exercitarea activităților de medic și, respectiv, cele de medicină de familie, inclusiv în cadrul sistemului național de asigurări sociale de sănătate, cu respectarea prezentei legi.

(2) Prin drept câștigat se înțelege dreptul cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene de a exercita activitățile de medic, precum și pe cele de medic cu formarea specifică în medicină generală prevăzută de normele Uniunii Europene, inclusiv în cadrul sistemului de protecție socială al statului membru de origine sau de proveniență, în cazul în care aceștia beneficiau de drept de liberă practică a profesiei și erau stabiliți în statul membru respectiv anterior implementării Directivei Consiliului Uniunii Europene nr. 93/16/CEE.

SECTIUNEA a 2-a

Nedemnități și incompatibilități

Art. 13

Este nedemn de a exercita profesia de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vietii în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic și pentru care nu a intervenit reabilitarea;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durata stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară.

Art. 14

(1) Exercitarea profesiei de medic este incompatibilă cu:

a) calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale.

(2) Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.

(3) În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, medicul este obligat să anunțe colegiul al cărui membru este.

(4) La solicitarea medicului, la sesizarea oricărei persoane, instituții sau autorități interesate, președintele colegiului din care face parte medicul poate constitui o comisie specială, pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situația de incompatibilitate.

SECTIUNEA a 3-a

Autorizarea exercitării profesiei de medic

Art. 15

(1) Medicii care intrunesc condițiile prevăzute la art. 370 din Legea 95/2006 exercită profesia pe baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din România, avizat anual pe baza asigurării de răspundere civilă, pentru greșeli în activitatea profesională, valabilă pentru anul respectiv.

(2) În caz de prestare temporară sau ocasională de servicii pe teritoriul României, medicii cetăteni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în unul dintre aceste state, sunt exceptați de la obligativitatea înscirerii în Colegiul Medicilor din România. Accesul la activitățile de medic pe durata prestării serviciilor se face conform prevederilor art. 396 din Legea 95/2006.

(3) Certificatul de membru se acordă pe baza următoarelor acte:

a) documentele care atestă formarea în profesie;

b) certificatul de sănătate;

c) declarație pe propria răspundere privind îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 382 și 383 din Legea 95/2006;

d) certificatul de cazier judiciar.

(4) Certificatul de membru devine operativ numai după încheierea asigurării de răspundere civilă.

Art. 16

(1) Medicii se pensionează la vîrstă de 65 de ani, indiferent de sex.

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

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

(3) În unitățile sanitare publice, medicii membri titulari sau membri corespondenți ai Academiei Române și ai Academiei de Științe Medicale, profesorii universitari și cercetătorii științifici gradul I, doctorii în științe medicale, care desfășoară activități medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicală până la împlinirea vîrstei de 70 de ani. Peste această vîrstă medicii, membri titulari și membri corespondenți ai Academiei de Științe Medicale, pot fi menținuți în activitate conform dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale, cu modificările ulterioare. De același drept pot beneficia și medicii, membri titulari și membri corespondenți ai Academiei Române.

(4) Medicii care au depășit limita de vîrstă prevăzută la alin. (1) pot profesa în continuare în unități sanitare private. Desfășurarea activității se face în baza certificatului de membru și a avizului anual al Colegiului Medicilor din România, eliberat pe baza certificatului de sănătate și a asigurării de răspundere civilă, pentru greșeli în activitatea profesională, încheiată pentru anul respectiv.

(5) În cazul unităților sanitare publice care înregistrează deficit de personal medical, precum și al unităților sanitare publice aflate în zone defavorizate, medicii își pot continua activitatea peste vîrstă de pensionare prevăzută de lege, la propunerea unității sanitare publice, cu avizul anual al Colegiului Medicilor din România, prin colegele teritoriale județene, respectiv al municipiului București și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, până la ocuparea posturilor prin concurs.

(6) Medicii deținuți sau internați din motive politice, aflați în situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, reabilitat, cu modificările și completările ulterioare, pot fi menținuți, la cerere, în activitatea profesională, pe baza certificatului anual de sănătate.

Aceste prevederi se aplică și medicilor care, din motive politice, au fost obligați să își întrerupă studiile o anumită perioadă, obținându-și licență cu întârziere, ori celor care au fost împiedicați să își reia activitatea profesională.

(7) Medicii care au împlinit vîrstă de pensionare prevăzută la alin. (1) nu pot deține funcții de conducere în cadrul Ministerului Sănătății Publice, al ministerelor și instituțiilor centrale cu rețea sanitară proprie, al autorităților de sănătate publică, al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, al caselor județene de asigurări de sănătate și a municipiului București, precum și în cadrul spitalelor publice și al oricărei alte unități sanitare publice.

(8) Prin excepție de la prevederile alin. (1), medicii titulari ai cabinetelor de medicină de familie din mediul rural, care își desfășoară activitatea în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate județene, își pot continua activitatea în aceleași condiții, după împlinirea vîrstei de pensionare, la cerere, cu aviz anual eliberat de autoritatea de sănătate publică județeană și de Colegiul Medicilor din România, prin colegele județene ale medicilor, pe baza certificatului de sănătate.

(9) Medicii, funcționari publici cu statut special, pot desfășura activități profesionale, potrivit competenței, și în afara orelor de program, în sectorul public sau privat.

Spitalul Clinic de Nefroologie „Dr. Carol Davila”

Art. 17

(1) În cazul în care un medic își întrerupe activitatea profesională sau se află într-o situație de incompatibilitate pe o perioadă mai mare de 5 ani, Colegiul Medicilor din România atestă competența profesională a acestuia, în vederea reluării activității medicale.

(2) Procedura privind medalitățile și condițiile de verificare și atestare a nivelului profesional se stabilește de către Censuriul Național al Colegiului Medicilor din România.

(3) Prevederile alin. (1) se aplică și medicilor cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în România.

Art. 18

(1) Practicarea profesiei de medic de către o persoană care nu are această calitate constituie infracțiune și se pedepsește conform Codului penal.

(2) Colegiul Medicilor din România, prin președintele colegiului teritorial, este în drept să exercite acțiunea civilă sau să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală ori autoritățile competente, pentru urmărirea și trimiterea în judecată a persoanelor care își atribuie sau care întrebuințează fără drept titlul ori calitatea de medic sau care practică în mod nelegal medicina.

(3) Acțiunea penală împotriva unui membru al Colegiului Medicilor din România cu privire la fapte ce au legătură cu exercitarea profesiei de medic se pune în mișcare cu înștiințarea prealabilă a colegiului al cărui membru este medicul respectiv.

(4) Instanțele de judecată civile sau penale, din oficiu, vor comunica Colegiului Medicilor din România hotărârile judecătoarești rămase definitive, prin care s-au pronunțat cu privire la fapte exercitate în timpul și în legătură cu profesia de către medici pe teritoriul României.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Anexa 4

la Regulamentul Intern

Exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical

CAPITOLUL I

SECTIUNEA 1 Dispoziții generale

Art. 1

Profesia de asistent medical generalist, profesia de moașă și profesia de asistent medical se exercită, pe teritoriul României, în condițiile ordonanțe de urgență 144/2008, de către persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în profesia de asistent medical generalist, în profesia de moașă și, respectiv, de asistent medical, care pot fi:

- a) cetățeni ai statului român;
- b) cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene;
- c) soțul unui cetățean român, precum și descendenții și ascendenții în linie directă, aflați în întreținerea unui cetățean român, indiferent de cetățenia acestora;
- d) membrii de familie ai unui cetățean al unuia dintre statele prevăzute la lit. b), așa cum sunt definiți la art. 2 alin. (1) pct. 3 din Ordonață de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 260/2005, cu modificările și completările ulterioare;
- e) cetățenii statelor terțe, beneficiari ai statutului de rezident permanent în România;
- f) beneficiarii statutului de rezident pe termen lung acordat de unul dintre statele prevăzute la lit. b).

Art. 1¹

(1) Prin excepție de la prevederile art. 1 și 3, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali, cetățeni ai unui stat terț, pot exercita temporar activitățile profesionale în România, cu avizul Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în cazurile în care activitățile profesionale se exercită în scop didactic și ocasional, în cadrul acțiunilor umanitare, al situațiilor de urgență, al schimburilor de experiență, al convențiilor bilaterale încheiate de România cu statele terțe de proveniență a prestatorilor. Durata de exercitare a activităților profesionale în aceste cazuri este de 3 luni, cu posibilitatea de prelungire pentru o durată de încă maximum 3 luni pe an.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(3) Metodologia de avizare se aprobă prin hotărâre a Consiliului național al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 2

- (1) În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:
- a) în mod exclusiv, prin termenul de stat membru de origine sau de proveniență, stat membru de stabilire sau, după caz, stat membru gazdă se înțelege un stat membru al Uniunii Europene, un stat aparținând Spațiului Economic European sau Confederația Elvețiană;
 - b) termenul de asistent medical generalist desemnează numai titularii unuia dintre titlurile oficiale de calificare prevăzute în anexa nr. 1 la OUG 144/2008, abilitați să acorde îngrijiri generale de sănătate al căror conținut este prevăzut la art. 6 la OUG 144/2008;
 - c) termenul de moașă desemnează numai titularii unuia dintre titlurile oficiale de calificare prevăzute în anexa nr. 2 la OUG 144/2008, abilitați să acorde îngrijirile de sănătate ale căror conținut și caracteristici sunt prevăzute la art. 7 al OUG 144/2008.

(2) Profesia de asistent medical se exercită cu titlurile oficiale de calificare de asistent medical/technician, conform specializării prevăzute în anexa nr. 3 la OUG 144/2008.

(3) Activitățile de asistent de farmacie se exercită în baza titlurilor oficiale de calificare de asistent medical de farmacie, asistent farmacie, technician de farmacie, în conformitate cu normele care vor fi elaborate de Ministerul Sănătății, și se asimilează profesiei de asistent medical.

Art. 3

(1) Titlurile oficiale de calificare în profesia de asistent medical generalist, în profesia de moașă și în profesia de asistent medical obținute în afara României, a statelor membre ale Uniunii Europene, a statelor aparținând Spațiului Economic European sau în afara Confederației Elvețiene se echivalează de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului în condițiile legii.

Art. 4

Controlul și supravegherea exercitării profesiilor de asistent medical generalist, de moașă și de asistent medical sunt realizate de Ministerul Sănătății și de către Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, în conformitate cu atribuțiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

Art. 5

(1) Activitățile de îngrijiri generale de sănătate prevăzute la art. 6 se exercită în România cu titlul profesional de asistent medical generalist.

(2) Activitățile de îngrijiri de sănătate prevăzute la art. 7, care au ca scop asigurarea sănătății materne și a nou-născutului, se exercită în România cu titlul profesional de moașă.

(3) Activitățile asistentului medical se exercită în baza titlurilor oficiale de calificare în profesia de asistent medical/technician prevăzute în anexa nr. 3 la OUG 144/2008.

(4) Activitățile asistentului medical generalist, ale moașei și ale asistentului medical se exercită cu respectarea normelor elaborate de Ministerul Sănătății, în colaborare cu Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Art. 6

Activitățile exercitate cu titlul profesional de asistent medical generalist ca urmare a însușirii competențelor de bază în cursul formării profesionale de nivel postliceal sau universitar sunt:

- a)** stabilirea nevoilor de îngrijiri generale de sănătate și furnizarea serviciilor de îngrijiri generale de sănătate de natură preventivă, curativă și de recuperare în baza competenței însușite de a stabili în mod independent necesarul de îngrijiri de sănătate, de a planifica, de a organiza și de a efectua aceste servicii;
- b)** protejarea și ameliorarea sănătății prin administrarea tratamentului conform prescripțiilor medicului;
- c)** elaborarea de programe și desfășurarea de activități de educație pentru sănătate în baza competenței de a oferi persoanelor, familiilor și grupurilor de persoane informații care să le permită un stil de viață sănătos și să se autoîngrijească;
- d)** acordarea primului ajutor în baza competenței de a iniția în mod independent măsuri imediate pentru menținerea în viață și aplicarea în situații de criză sau de catastrofă a acestor măsuri;
- e)** facilitarea acțiunilor pentru protejarea sănătății în grupuri considerate cu risc, precum și organizarea și furnizarea de servicii de îngrijiri de sănătate comunitară pe baza competențelor de a colabora eficient cu alți factori din sectorul sanitar și de a oferi în mod independent consiliere, indicații și sprijin persoanelor care necesită îngrijire și persoanelor apropiate;
- f)** desfășurarea activităților de cercetare în domeniul îngrijirilor generale de sănătate de către asistenții medicali generaliști licențiați;
- g)** participarea asistenților medicali generaliști abilitați ca formatori, la pregătirea teoretică și practică a asistenților medicali generaliști în cadrul programelor de educație continuă în baza competenței de a asigura o comunicare profesională exhaustivă și de a coopera cu membrii altor profesii din domeniul sănătății;
- h)** raportarea activităților specifice desfășurate și analiza independentă a calității îngrijirilor de sănătate acordate pentru îmbunătățirea practicii profesionale de asistentul medical generalist;
- i)** desfășurarea de activități de formare și pregătire teoretică și practică în instituții de învățământ pentru pregătirea viitorilor asistenți medicali generaliști, precum și de activități de pregătire a personalului sanitar auxiliar.

Art. 7

Profesia de moașă presupune dreptul de acces și exercitare a următoarelor activități, în conformitate cu prevederile legale în vigoare:

- a)** asigurarea unei bune informări și consilierea în materie de planificare familială;
- b)** diagnosticarea sarcinii, apoi supravegherea sarcinii normale, efectuarea examinărilor necesare pentru supravegherea evoluției sarcinii normale;
- c)** prescrierea sau consilierea privind examinările necesare celei mai timpurii diagnosticări posibile a sarcinilor cu riscuri;
- d)** stabilirea unui program de pregătire a viitorilor părinți și consilierea lor în materie de igienă și alimentație, asigurarea pregătirii complete pentru naștere;

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

- e) îngrijirea și asistarea mamei în timpul travaliului și monitorizarea stării fetusului în utero prin mijloace clinice și tehnice adecvate;
- f) asistarea nașterii normale inclusiv, la nevoie, efectuarea epiziotomiei și în cazuri de urgență practicarea nașterii în prezență pelviană;
- g) recunoașterea, la mamă sau la copil, a semnelor de anunțare a unor anomalii care necesită intervenția unui medic și, după caz, asistarea acestuia; luarea măsurilor de urgență care se impun în absența medicului, în special extragerea manuală a placentei, urmată eventual de examinarea manuală a uterului;
- h) examinarea și îngrijirea nou-născutului; luarea tuturor inițiativelor care se impun în caz de nevoie și practicarea, după caz, a resuscitării imediate;
- i) îngrijirea mamei, monitorizarea progreselor mamei în perioada postnatală și acordarea tuturor sfaturilor utile privind creșterea nou-născutului în cele mai bune condiții;
- j) acordarea îngrijirilor prescrise de medic;
- k) elaborarea rapoartelor scrise necesare;
- l) desfășurarea de către moașele licențiate de activități de educație în instituții de învățământ pentru pregătirea viitoarelor moașe, activități de cercetare și în cadrul programelor de educație continuă.

Art. 8

- (1) Activitățile prevăzute la art. 6 și 7 se exercită cu asumarea responsabilității asistentului medical generalist și a moașei privind planificarea, organizarea, evaluarea și furnizarea serviciilor.
- (2) Activitățile desfășurate de asistenții medicali se exercită cu asumarea responsabilității privind planificarea, organizarea, evaluarea și furnizarea serviciilor, precum și cu privire la totalitatea actelor și tehnicielor practicate.

Art. 9

- (1) Cu excepția cazurilor de forță majoră, de urgență ori când pacientul sau reprezentanții legali ori numiți ai acestuia sunt în imposibilitate de a-și exprima voința sau consimțământul, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical acționează respectând voința pacientului și dreptul acestuia de a refuza ori de a opri îngrijirile acordate.
- (2) Responsabilitatea asistentului medical generalist, a moașei sau a asistentului medical încețează în situația în care pacientul nu respectă recomandările sau planul de îngrijire întocmit de acestia.

Art. 10

Având în vedere natura profesiei de asistent medical generalist, de moașă și de asistent medical și obligațiile fundamentale ale acestora față de pacienți în exercitarea profesiei, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical nu sunt funcționari publici.

Art. 11

- (1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali prevăzuți la art. 1, membri ai Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, exercită profesia în regim salarial și/sau independent.
- (2) Condițiile de acces la activitățile profesionale exercitate în regim independent de către asistenții medicali generaliști, moașe și asistenții medicali sunt stabilite prin norme elaborate de Ministerul

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Sănătății, în colaborare cu Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

Art. 12

(1) Profesia de asistent medical generalist, moașă și asistent medical se exercită pe teritoriul României de persoanele prevăzute la art. 1, care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt posesoare ale unui titlu oficial de calificare de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical;
- b) nu se găsesc în vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevăzute de prezenta ordonanță de urgență;
- c) sunt apți din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei de asistent medical generalist, moașă și asistent medical;
- d) sunt membri ai Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. d), în caz de prestare temporară sau ocazională de servicii, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care îintrunesc condițiile

prevăzute la art. 1 lit. b), d) sau f) trebuie să îンștiințeze Ministerul Sănătății cu privire la prestarea temporară sau ocazională de servicii medicale pe teritoriul României și să fie înregistrați pe această perioadă la Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

(3) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți pe teritoriul României, precum și asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care îintrunesc condițiile prevăzute la art. 1 lit. c) și e) exercită profesia de asistent medical generalist, moașă și asistent medical cu aceleași drepturi și obligații ca asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali cetățeni români.

Art. 13

(1) La primirea în Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, asistentul medical generalist, moașă și, respectiv, asistentul medical vor depune următorul jurământ:

"În numele Vieții și al Onoarei,

jur

*să îmi exercit profesia cu demnitate,
să respect ființa umană și drepturile sale
și să păstrez secretul profesional.*

Jur că nu voi îngădui să se interpună între datoria mea și pacient considerații de naționalitate, rasă, religie, apartenență politică sau stare socială.

Voi păstra respectul deplin pentru viața umană chiar sub amenințare și nu voi utiliza cunoștințele mele medicale contrar legilor umanității.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”
Fac acest jurământ în mod solemn și liber!”

(2) Asistenții medicali generaliști, moașele și, respectiv, asistenții medicali cetăteni ai altor state pot depune jurământul în limba română sau în limba țării de origine sau de proveniență.

SECȚIUNEA a 2-a

Nedemnități și incompatibilități

Art. 14

Este nedemn și nu poate exercita profesia de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical:

- a) asistentul medical generalist, moașă și, respectiv, asistentul medical care au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni legate de exercitarea profesiei;
- b) asistentul medical generalist, moașă și, respectiv, asistentul medical căruia îl s-a aplicat interzicerea exercitării profesiei.

Art. 15

(1) Exercitarea profesiei de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical este incompatibilă cu orice acțiune de natură a aduce atingere demnității profesionale de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical sau bunelor moravuri, conform Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical.

(2) Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercițiu al profesiei.

(3) În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, asistentul medical generalist, moașă și, respectiv, asistentul medical este obligat să anunțe filiala Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România al căruia membru este.

(4) La solicitarea asistentului medical generalist, moașei și, respectiv, asistentului medical, la sesizarea oricărei persoane, instituției sau autorității interesate, președintele filialei Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România din care face parte persoana aflată în stare de incompatibilitate poate constitui o comisie pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 membri care, după caz, pot fi asistenți medicali generaliști, moașe sau asistenți medicali cu grad principal, pentru a constata existența sau inexistența stării de incompatibilitate.

SECȚIUNEA a 3-a

Autorizarea exercitării profesiei

Art. 16

(1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care intrunesc condițiile prevăzute la art. 1 exercită profesia pe baza certificatului de membru eliberat de Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali, avizat anual. Avizul anual se acordă numai după încheierea asigurării de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională, valabilă pentru anul respectiv. Certificatul de membru este însoțit de fișă de evidență elaborată de

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

Consiliul național al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

(2) Certificatul de membru se acordă pe baza următoarelor documente:

- a) copia legalizată a documentelor de studii care atestă formarea în profesie;
- b) declarație pe propria răspundere privind îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 14 și 15;
- c) certificatul de cazier judiciar;
- d) certificatul de sănătate fizică și psihică.

(3) Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România înscrie membrii săi în Registrul național unic al asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali din România.

(4) La întocmirea Registrului național unic, Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România utilizează și codul numeric personal pentru cetățenii români, precum și documentele de identitate emise de țara de origine pentru cetățenii altor state. Registrul național unic al asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali din România se publică pe site-ul Ordinului Asistenților Medicali, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu respectarea prevederilor Legii nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, cu completările ulterioare, și a prevederilor Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Asistenții medicali generaliști și moașele cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui alt stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene exercită profesia temporar sau ocazional în România pe baza documentelor prevăzute la art. 31 alin. (1).

Art. 17

Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care au împlinit vîrstă de pensionare prevăzută de lege nu pot deține funcții de conducere în cadrul Ministerului Sănătății, al ministerelor și instituțiilor centrale cu rețea sanitară proprie, al autorităților de sănătate publică, al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, al caselor județene de asigurări de sănătate și a municipiului București, precum și în cadrul unităților sanitare publice.

Art. 18

(1) În cazul în care un asistent medical generalist, o moașă sau un asistent medical nu își exercită profesia efectiv, legal și neîntrerupt pe o perioadă de cel puțin un an, în ultimii 5 ani de la data absolvirii studiilor care atestă formarea în profesie, Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România reatestă, la cerere, competența profesională a acestuia, în vederea exercitării profesiei.

(2) Metodologia de reatestare a competenței profesionale se stabilește de Consiliul național al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

Art. 19

(1) Practicarea profesiei de asistent medical generalist, moașă sau asistent medical de către o persoană care nu are această calitate ori nu îndeplinește condițiile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență constituie infracțiune și se pedepsește conform prevederilor Codului penal.

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

(2) Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, prin președintele filialei județene, este în drept să exerceze acțiunea civilă pentru acordarea de daune morale în cazul lezării prestigiului sau intereselor profesionale ale Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România ori să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală sau autoritățile competente pentru urmărirea și trimiterea în judecată a persoanelor care își atribuie sau care întrebuințează fără drept titlul ori calitatea de asistent medical generalist, moașă sau asistent medical ori care practică în mod nelegal.

Art. 20

(1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali își desfășoară activitatea în sistem public și/sau în sectorul privat, precum și în colaborare cu furnizorii de servicii de îngrijiri de sănătate.

(2) Activitatea asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali se desfășoară în cadrul echipei medicale sau independent, ca titulari ori asociați ai cabinetelor de practică independentă.

Art. 21

Asistentul medical generalist, moașă și asistentul medical licențiați pot fi cadre didactice universitare în instituții de învățământ superior care pregătesc asistenți medicali generaliști, moașe și asistenți medicali, precum și personal de cercetare în instituții de cercetare.

Art. 22

(1) Angajarea și promovarea profesională a asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical în sistemul sanitar public și privat se realizează în condițiile legii.

(2) Pentru riscurile ce decurg din activitatea profesională, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali din sistemul public sau privat încheie o asigurare de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională.

(3) La încheierea contractului de muncă, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali au obligația să prezinte o copie a asigurării prevăzute la alin. (2).

(4) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali se pensionează la vîrstă de 65 de ani, indiferent de sex.

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

(5²) Prin derogare de la dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul de muncă al asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali încețează de drept la îndeplinirea cumulativă a condițiilor privind împlinirea vîrstei de 65 de ani și a stagiu minim de cotizare realizat în sistemul public de pensii sau la data comunicării deciziei de pensie pentru limită de vîrstă, a pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare, în cazurile prevăzute la alin. (5¹).

(6) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care au depășit limita de vîrstă prevăzută la alin. (4) pot profesa în continuare în unități sanitare private. Desfășurarea activității se face în baza certificatului de membru și a avizului anual al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, eliberat pe baza certificatului de

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

sănătate și a asigurării de răspundere civilă, pentru greșeli în activitatea profesională, încheiată pentru anul respectiv.

(7) În cazul unităților sanitare publice care înregistrează deficit de personal medical, precum și al unităților sanitare publice aflate în zone defavorizate, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali își pot continua activitatea peste vîrstă de pensionare prevăzută de lege, până la ocuparea posturilor prin concurs, la propunerea autorităților de sănătate publică județene și a municipiului București, cu avizul Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România și cu aprobarea Ministerului Sănătății. Alineatul a fost modificat prin Lege 278/2015 la 28/11/2015

Art. 22¹

(1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali pensionați în perioada 24 aprilie-15 mai 2014 care formulează cerere pentru desfășurarea activității în sistemul public de sănătate sunt exceptați de la aplicarea prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1), contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie până la împlinirea vîrstei de 65 de ani de către asistenții medicali generaliști, moașe și asistenții medicali.

(3) Cumulul pensiei cu salariul pentru situațiile prevăzute la alin. (1) se realizează în condițiile legii.

(4) Metodologia de ocupare a posturilor se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

Art. 23

Educația continuă se realizează de furnizori acreditați, cu avizul Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

*Anexa 5
la Regulamentul Intern*
NIVELUL DE ACCES LA INFORMATII / DATE PE CATEGORII PROFEZIONALE

SECTIA / COMPARTIMENT	SPECIALITATEA	FUNCTIA	ACCES APPLICATIE	ACCES APPLICATIE	ACCES REVISAL	ACCES SOFT CONTABILITATE	ACCES SOFT	ACCES APPLICATIE	ACCES APPLICATIE	ACCES SALARII	ACCES APPLICATIE
ADMINISTRATOR			X	X							
DIRECTOR MEDICAL			X	X							
BIROUL DE MANAGEMENT AL CALITATII											
DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL											
RESURSE UMANE											
ADMINISTRATIV											
STATISTICA MEDICALA											
AS SEF SPITAL											
ATI	Medic SEF	X	X	X	X						
	Medic primar/ specialist	X	X	X	X						
	Asistent medicalgeneralist SEF	X	X	X	X						
	Asistent medical	X	X	X	X						
NEFROLOGIE	Medic SEF	X	X	X	X						
	Medic primar/ specialist	X	X	X	X						
	Asistent medicalgeneralist SEF	X	X	X	X						
	Asistent medical	X	X	X	X						
CHIRURGIE	Medic SEF	X	X	X	X						
	Medic primar/ specialist	X	X	X	X						
	Asistent medical generalist SEF	X	X	X	X						
	Asistent medical	X	X	X	X						
SECTII SI COMPARTIMENTE CU PATURI	Medic primar/ specialist	X	X	X	X						
	Asistent medical	X	X	X	X						
	ASISTENT MEDICAL	X	X	X	X						
	MEDIC	X	X	X	X						
AMBULATOR	ASISTENT MEDICAL	X	X	X	X						
	MEDIC	X	X	X	X						

Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”

	ASISTENT MEDICAL	X		
LABORATOR DE ANALIZE MEDICALE				
Medic sef de laborator	X			
Biolog	X			
Chimist	X			
Asistent sef	X			
Asistent medical laborator	X			
LABORATOR DE RADIOLOGIE				
Medic sef	X			
Asistent medical coordonator	X			
Asistent medical	X			
Asistent medical coordonator	X			
Asistent medical	X			
EXPLORARI FUNCTIONALE				
Medic				
Asistent medical	X			
Asistent medical				
LABORATOR MEDICINA NUCLEARA				
Asistent medical				

