

AVIZAT,
A.S.S.M.B.
DIRECTOR GENERAL
Ec. Ganguța Bogdan



17 872
08 2015

REGULAMENT
INTERN

SPITALUL CLINIC "DR. I. CANTACUZINO"

BUCUREȘTI
2015

REGULAMENT INTERN

CAPITOLUL I - DISPOZITII GENERALE

Art. 1 Prezentul Regulament intern se aplica intregului personal al Spitalului Clinic "Dr. I.Cantacuzino " indiferent de durata contractului de munca, de modalitatea salarizarii sau de timpul de munca ce se presteaza. Se aplica deasemenea celor care lucreaza in cadrul unitatii cu orice titlu (detasat, delegat, etc.) precum si celor care efectueaza stagii de practica ori schimburi de experienta sau iau parte la forme de invatamant (chiar si studenti, elevi, etc.) de specializare, de perfectionare, de ridicarea nivelului profesional, etc., in cadrul unitatii.

Persoanele incadrate in alte unitati, dar care lucreaza temporar in una din sectiile Spitalului Clinic "Dr. I.Cantacuzino " sunt obligate sa respecte, pe langa disciplina muncii stabilita de unitatile in care sunt incadrate si regulile de disciplina specifice, potrivit prezentului regulament, locului unde isi desfasoara temporar activitatea.

Dispozitiile din prezentul regulament intern referitoare la organizarea timpului de lucru si la disciplina, se aplica corespunzator oricaror alte persoane pe timpul cat lucreaza in incinta spitalului .

CAPITOLUL II - REGULI PRIVIND PROTECTIA , IGIENA , SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL UNITATII

Art.2 (1) Spitalul "Dr. I.Cantacuzino ", in calitate de angajator , are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor ;

(2) Sp.Cl. "Dr. I.Cantacuzino " are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) In cadrul propriilor responsabilitati , Sp.Cl. "Dr. I.Cantacuzino " va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor , inclusiv pentru activitatea de prevenire a riscurilor profesionale , de protejare a maternitatii la locurile de munca (prevazuta de OUG 96/2003, aprobata prin Legea nr. 25/05.03.2004, cu modificarile si completarile ulterioare) de informare si pregatire , precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acestora , cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire :

- a) evitarea riscurilor ;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate ;
- c) combaterea riscurilor la sursa ;
- d) adaptarea muncii la om , in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie , in vederea atenuarii , cu precadere a muncii monotone si a muncii repetitive , precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii ;
- e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii ;
- f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos ;
- g) planificarea prevenirii ;

- h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala ;
- i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 3 (1) Sp.Cl. "Dr. I.Cantacuzino " are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale , conform legii.

(2) Angajatorul va organiza instruirea periodica a angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(3) Modalitatea de instruire se stabileste de comun acord cu sindicatul reprezentativ din unitate, si este obligatorie in urmatoarele situatii :

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

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

Art.4. In scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea dispozitiilor in domeniul protectiei muncii , s-a constituit Comitetul de securitate si sanatate in munca prin Decizia nr. 98/12.08.2014 care are atributii specifice potrivit dispozitiilor legale in vigoare (Legea 319/2006 si Norme metodologice pentru aplicarea Legii 319/2006).

Art.5. Regulile si masurile privind securitatea si sanatatea in munca vor fi elaborate cu consultarea reprezentantilor sindicatului SANITAS , precum si cu Comitetul de securitate si sanatate in munca si vor constitui anexe la prezentul Regulament Intern.

Art.6.Sp.Cl "Dr. I.Cantacuzino " are obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

CAPITOLUL III - DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI SALARIATILOR

Sectiunea I

OBLIGATIILE CONDUCERII SPITALULUI CLINIC "DR.I.CANTACUZINO "

Art.7. Conducerii Sp. "Dr.I.Cantacuzino" , ca angajator, ii revin in principal urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege , din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice cel putin o data pe an salariatiilor situatia economica si financiara a unitatii;

- e) sa se consulte cu reprezentantii sindicatului SANITAS in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
 - f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa , si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariat, in conditiile legii;
 - g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
 - h) sa elibereze la cerere , toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
 - i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
 - j) sa informeze reprezentantii organizatiilor sindicale legal constituite la nivelul unitatii , asupra tuturor masurilor administrative ce urmeaza sa le aplica;
 - k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariatilor;
 - l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa, in ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarilor de personal;
 - m) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa si cu organizatia profesionala corespunzatoare, in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea perfectionarii personalului;
- (2) Angajatorul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala , in conditiile prevazute de disp.art.154-158 si conform titlului VI din Codul Muncii – art. 192-200.
- (3) Sa negocieze cu sindicatul reprezentativ din unitate , in conditiile stabilite de dispozitiile legale in vigoare , clauze privind conditiile de munca , salarizarea , precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca in vederea incheierii contractului colectiv de munca la nivelul Sp.Cl “Dr. I.Cantuczino”.

Sectiunea a II - a

OBLIGATIILE SALARIATILOR

Art.8 (1).Salariatii Sp.Cl “Dr. I.Cantuczino” au, in principal, urmatoarele obligatii:

- a).obligatia de a indeplini atributiile ce le revin conform fisei postului;
- b).obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- c).obligatia de a respecta disciplina muncii;
- d).obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e).obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f).obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g). sa nu execute nicio sarcina ce ii depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;
- h). sa nu faca uz de calitati neconforme postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;
- i). sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;
- j). sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator.

(2).Salariatii Sp. ‘Dr. I.Cantacuzino ‘ au obligatii privind:

- a).realizarea responsabila si la un nivel maxim de competenta a indatoririlor de serviciu;

- b).respectarea cu strictete a ordinii si disciplinei la locul de munca;
- c).respectarea programului de lucru si folosirea integrala si eficienta a timpului de lucru pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu;
- d).insusirea si respectarea normelor de munca, a altor reguli si instructiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau locul de munca specific salariatului;
- e).utilizarea responsabila si in conformitate cu documentatiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalatiilor aflate in dotarea serviciului/compartimentului in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces, precum si exploatarea acestora in deplina siguranta;
- f).respectarea normelor de protectia muncii si a mediului;
- g).ridicarea calificarii profesionale, frecventarea si absolvirea formelor de pregatire si perfectionare profesionala recomandate, cunoasterea dispozitiilor legale, a normelor si instructiunilor privind activitatea ce o desfasoara;
- h).obligatia de loialitate fata de Sp.Cl “Dr. I.Cantuczino” ;
- i).comportarea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati, asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere;
- j).instiintarea fara intarziere a sefului ierarhic superior in legatura cu observarea existentei unor nereguli, abateri sau lipsuri in activitatea de la locul de munca, actionand pentru diminuarea efectelor acestora si pentru prevenirea situatiilor care pun in pericol viata persoanelor sau prejudicierea patrimoniului spitalului;
- k).respectarea regulilor de acces in perimetrul spitalului si posedarea legitimatiei de serviciu in stare de valabilitate;
- l).anuntarea sefului ierarhic de indata, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentarii la serviciu (boala, situatii fortuite, etc);
- m).pastrarea secretului de serviciu;
- n).evidenta, raportarea si autoevaluarea activitatii profesionale, conform procedurii si criteriilor legale;
- o).indeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea unitatii.

Art. 9 (1) Fiecare salariat are datoria sa semnaleze imediat situatiile observate de incendiu, inundatie sau orice situatii in care se pot produce deteriorari sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum si neregulile potential generatoare de astfel de situatii si sa actioneze, dupa caz, pentru rezolvarea acestora si pentru diminuarea efectelor lor negative.

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

Art. 10.In situatii deosebite, determinate de necesitatea bunei functionari a unitatii, fiecare salariat are obligatia de a participa, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa , la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile unitatii.

Sectiunea a III- a

DREPTURILE SALARIATILOR

Art.11 – Evaluarea performantelor profesionale se aplica intregului personal ce isi desfasoara activitatea in spital si se face cu respectarea criteriilor de evaluare si a procedurii stabilite prin OMS nr. 1229/2011 si prin Dispozitia nr. 1470/22.11.2011 emisa de Primarul General al Municipiului Bucuresti.

Sectiunea a IV- a

DREPTURILE SALARIATILOR

Art. 12.Salariatii Sp.Cl “Dr. I.Cantcuzino” au, in principal, urmatoarele drepturi:

- a). dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b).dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c).dreptul la concediu anual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;
- d).dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e).dreptul la demnitate in munca;
- f).dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g).dreptul la acces la formare profesionala;
- h).dreptul la informare si consultare;
- i).dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j).dreptul la protectie in caz de concediere;
- k).dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l).dreptul de a participa la actiuni colective;
- m).dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n). sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
- o). sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
- p). sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
- q). sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- r). sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractual individual de munca sau in fisa postului daca el considera ca acele saricini nu corespund pregatirii sale profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s). sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;

t). sa solicite asistenta organizatiei sindicale, in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;

u). sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii sunt periclitate: locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractual colectiv de munca sau in legislatia in vigoare.

Art.13. Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

Art.13.1 – Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex , orientare sexual, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa , culoare, etnie, religie , optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familial, apartenenta ori activitate sindicala;

b) pentru exercitarea in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

La stabilirea si acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criteriile mentionate la lit.a).

Sectiunea a V-a

DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art.14. Sp.Cl “Dr. I.Cantcuzino” are, in principal, urmatoarele drepturi:

a).sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;

b).sa stabileasca prin fisa postului atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitati de armonizare a legislatiei cu cea comunitara ;

c).sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;

d).sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e).sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentul intern.

f). sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si /sau organizatiei sindicale reprezentative din unitate;

g). sa se asocieze cu alti angajatori , reprezentanti ai unor unitati similar din sanatate, pentru constituirea asociatiei patronale reprezentative.

Programul de lucru pe locuri de munca, inclusiv garzile:

In clinici si sectii, conform graficelor de lucru intocmite anticipat pentru o luna , pe locuri de munca, se stabilesc:

- nr. de personal pe fiecare tura, in raport cu nevoile asistentei medicale;
- rotatia pe ture a personalului;
- intervalul legal dintre doua zile consecutive de lucru.

Graficele lunare de activitate, pe locuri de munca se întocmesc de seful de compartiment și se aproba de conducerea unitatii.

Spitalul ca unitate sanitara publica cu paturi are un program al medicilor care lucreaza in sectii sau compartimente cu paturi cu activitate in cadrul timpului de munca de 7 ore in medie pe zi in program divizat astfel:

- 5 ore zilnic in cursul diminetii in zilele lucratoare, intre orele 8.00-13.00;
- 20 ore garda lunar;
- in zilele de sambata si duminica garda este 24 ore.
- contravizita care se asigura zilnic intre orele 16.00 – 18.00, prin rotatie dupa amiaza in zilele lucratoare si dimineata in zilele de repaus saptamanal, sarbatori legale si in celelalte zile in care, potrivit dispozitiilor legale, nu se lucreaza.

Acest program se aplica medicilor din sectiile clinice: Medicina Interna, Chirurgie Generala, Obstetrica-Ginecologie, Sectia Neonatologie. Medicii incadrati in cadrul colectivului de cercetare au program de 7 ore zilnic.

Intreg personalul din Serviciul Anatomie Patologica are un program de 6 ore in medie/zi, in cursul diminetii . Personalul din compartimentul citologie are un program de 7 ore zilnic, in cursul diminetii.

Intreg personalul din Laboratorul de Radiologie desfasoara un program de 6 ore/zi, in cursul diminetii.

Personalul din compartimentul de imagistica medicala desfasoara program astfel: medical incadrat cu contract de munca cu timp partial desfasoara activitate de 3 ½ ore zilnic, iar asistentul medical program de 8 ore zilnic.

Personalul incadrat la farmacia spitalului are urmatorul program:

- farmacistul – 7 ore zilnic (8.00-15.00);
- personalul mediu sanitar – 8 ore zilnic (7.00-15.00);

Personalul mediu din compartimentul de recuperare, medicina fizica si balneologie desfasoara program de 7 ore zilnic intre orele 11.00-18.00.

Registratorii medicali desfasoara activitate de 8 ore zilnic, intre orele 7.00-15.00.

Personalul tehnic, economic, administrativ si de deservire isi desfasoara activitatea in program de 8 ore zilnic, in intervalul orar 7.00-15.00. Muncitorii incadrati la centrala termica si liftierele desfasoara program in ture de 12 ore.

Personalul muncitor incadrat la blocul alimentar si compartimentul spalatorie isi desfasoara programul intre orele 6.00-18.00 (12 ore lucrate cu 24 ore libere). Personalul din compartimentul lejerie desfasoara program de 8 ore zilnic, in intervalul orar 7.00-15.00.

Sectiunea a VI-a

ORGANIZAREA TAMPULUI DE MUNCA

Art. 15. (1)Timpul de munca reprezinta timpul pe care salariatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de munca.

(2).Pentru salariatii anagajati cu norma intreaga, durata normala este de 8 ore/zi si de 40 de ore pe saptamana.

(3).In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

(4).Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula de 8 ore/zi pe timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(5).Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(6)Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptaminal , prevazuta in art.112 din Codul Muncii este considerata munca suplimentar, conform art. 120 alin. (1) CM.

(7) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare, angajatorul este obligat sa solicite in scris salariatului efectuarea lor.

(8) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgent destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(9) Conform art.114 (1) Codul Muncii durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusive orele suplimentare.

Conform art.114 (2) Codul Muncii prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana cu conditia cu media orelor de munca, calculate pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(10) Pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contract colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractual colectiv de munca respective, perioadele de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta de 4 sau 6 luni, dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

La stabilirea perioadelor de referinta (de 4, sau 12 luni) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

Prevederile art. 114 alin. (1) – (4) Codul Muncii nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.

(11) Conform art. 122 (CM) munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora. In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariu corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

In perioadele de reducere a activitatii, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

(12) (1) In cazul in care compensarea cu ore libere platite nu este posibila in termenul de 60 zile, in luna urmatoare , munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara acordat in conditiile art.12 (1), se stabileste prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

(3) Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

(13) Cu respectarea art. 112 si 114 Codul Muncii angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, aceste programe presupunand un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(14) In aceste programe durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada valabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 16 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau solicitarea salariatilor.

(2) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(3) Activitatea este consemnata zilnic in condicile de prezenta pe sectii si compartimente de munca, cu trecerea orei de incepere a programului si ora de terminare a programului. Condicile de prezenta sunt verificate zilnic de medicul sef sectie care are obligatia de a confirma prin semnatura concordanta prezentei din sectie cu cea din condica.

Art. 17 (1) Activitatea curenta pentru personalul superior de specialitate in sectiile cu paturi este intre orele 7.00-14.00;

20 ore garda lunar;

- in zilele de sambata , duminica si sarbatori legale garda este de 24 de ore; contravizite care se asigura zilnic , prin rotatie dupa amiaza in zilele lucratoare si dimineata , in zilele de repaos saptaminal si sarbatori legale.

(2) Orele de contravizita se efectueaza in functie de numarul de zile lucratoare din luna astfel:

- - in lunile cu 20 zile lucratoare , numarul de ore de contravizita trebuie sa fie de 20;

- - in lunile cu 21 zile lucratoare , numarul de ore de contravizita trebuie sa fie de 22;

- - in lunile cu 22 zile lucratoare , numarul de ore de contravizita trebuie sa fie de 24;

- - in lunile cu 23 zile lucratoare , numarul de ore de contravizita trebuie sa fie de 26;

(3) Intarzierile sau plecarile de la program constituie invoiri si se vor face numai pe baza de bilet de voie, si vor fi mentionate in condica de prezenta. Pentru invoiri cu o durata cuprinsa intre 1-2 ore, aprobarea va fi data de conducatorul locului de munca al salariatului, iar pentru invoiri cu o durata cuprinsa intre 2-4 ore cu avizul conducatorului locului de munca si aprobarea managerului spitalului. In condica de prezenta se vor consemna recuperarile, invoirile in interes personal, situatiile de concediu de odihna, concediu medical, delegatie.

Sectiunea a VII-a

TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII

Art. 18 (1). Dreptul la concediu anual platit este garantat tuturor salariatilor si nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

(2). Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare .

(3). Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contract individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective de munca aplicabile.

(4).La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediul de risc maternal si concediul pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioada de activitate prestata.

(5).In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(6). Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediu de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

Art. 19 (1).Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2).In cazul in care salariatul din motive justificate, nu poate efectua integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respective, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediu de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediu de odihna anual.

(3).Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 20. (1).Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani, beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

(2) Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru aceste categorii de salariatii se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.

Art.21. (1).Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului ori cu consultarea salariatului , pentru programarile individuale.

(2) Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.

(3) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu ce nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.

(4) Prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

In cadrul perioadelor de concediu stabilite conform art. (3) si (4), salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuarii acestuia.

(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

Art.22. (1). Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediu de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand , din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.23 (1). Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractual individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimile 3 luni anterioare celui in care este efectuat concediul, multiplicata cu nr. de zile de concediu. Ea se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Art.24. (1). Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2). Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgent ce impun prezenta salariatului la locul de munca, caz in care angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

Art. 25 (1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 sau 2 schimburi, in unitati cu activitate de 5 zile pe saptamana, beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.

(2) Personalul care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Pentru personalul care lucreaza in ture, se asigura cel putin de 2 ori pe luna repausul saptamanal sambata si duminica.

(4) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale SANITAS din unitate.

Art. 26. (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna.

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

a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;

b) nasterea copilului/copiilor – 5 zile lucratoare;

c) decesul sotului/sotiei, copilului, parintilor, socrilor si rudelor de gradul I inclusiv – 5 zile lucratoare;

d) casatoria unui copil – 3 zile.

e) ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

Art. 27. Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale dupa cum urmeaza :

- pana la 90 de zile calendaristice pe an pentru situatii personale sau studiu;
- pana la 12 luni pentru angajare in strainatate;
- pentru alte situatii (pana la 3 ani – 36 luni) cu avizul sindicatului SANITAS.

In toate cazurile mai sus mentionate se va solicita anterior aprobarii cererii de concediu fara plata avizul reprezentantului organizatiei sindicale semnatara a contractului colectiv de munca pe unitate reprezentative.

Art.28. (1) Salariatii au dreptul, intre doua zile de munca, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Art. 29. (1).Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

-1 si 2 ianuarie;

-prima si a doua zi de Pasti;

-1 mai;

-prima si a doua zi de Rusalii;

-15 august – Adormirea Maicii Domnului;

-30 noiembrie – Sfantul Andrei;

-1 decembrie;

- prima si a doua zi de Craciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

- 7 aprilie – Ziua Mondiala a Sanatatii (cu recuperare intr-un interval de 30 de zile lucratoare).

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

Art. 30.(1).Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fara plata, pentru formare profesionala.

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

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

(4).Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior , cu respectarea conditiilor mentionate in aliniatul (3).

(5).In cazul in care angajatorul nu asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala platit de catre angajator , de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore (conform art. 157 (1) Codul Muncii), caz in care indemnizatia de concediu se stabileste conform art.150 Codul Muncii, respective conform art. 22 (1) din prezentul Regulament.

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

Sectiunea a VIII-a

SALARIZAREA

Art.31. (1).Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani, care se stabileste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.Pe langa salariul de baza salariatul mai beneficiaza si de indemnizatii, sporuri precum si alte adaosuri.

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

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

(4).Salariul este confidential si se plateste lunar ,pe data de 15 a fiecarei luni, prin card emis de Banca cu care spitalul are incheiat contract in acest sens sau direct titularului prin semnarea statului de plata.

(5) In scopul pronuntarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa sindicatelor sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

(6).Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

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

Art. 32. (1).Nici o retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2).Retinerile cu titlu de daune cauzate anagajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila, un titlu executor.

(3).In cazul pluralitatii de creditor ai salariatului vor fi aplicate prevederile noului Cod Civil care in materie de poprire (art. 780 si urmatoarele).

ACCESUL IN PERIMETRUL UNITATII

Art. 33 (1). Accesul in unitate conform prevederilor OMSP nr. 1365/25.07.2008 (M.Of.nr. 608/15.08.2008), privind organizarea serviciului de paza si a regimului de acces in unitatile sanitare publice cu paturi din reseaua MSP:

- accesul **salariatilor** spitalului este emis numai pe la punctele de control acces care respecta circuitele functionale ale spitalului pe baza legitimatiei de serviciu sau a ecusonului;
- accesul vizitatorilor este permis in intervalul orar 13-20 cu respectarea urmatoarelor conditii:
 - a) accesul se face in baza documentului de identitate si inscrierii in registrul special al vizitatorilor;
 - b) accesul se permite numai persoanelor cu tinuta decent;
 - c) accesul se permite numai prin intrarea si in locurile si spatiile special afectate vizitatorilor de managerul spitalului;
 - d) accesul se permite numai in grup de maximum 3 persoane pentru un pacient, iar restul apartinatorilor vor astepta intr-o zona bine delimitata, daca spatiul spitalului o permite;
 - e) pe toata durata prezentei in incinta spitalului, vizitatorii trebuie sa poarte la vedere ecusonul care le atesta aceasta calitate;
- pentru urgentele medico-chirurgicale ale pacientilor accesul acestora in spital este permanent;
- in afara programului prevazut pentru vizitarea bolnavilor accesul in spital se face numai pe baza "biletului de liber acces in sectia" eliberat de medicul curant si vizat de seful de sectie sau de medicul de garda;
- in intervalul orar 8.00-13.00 pacientii au acces, insotiti sau nu , cu boli de internare.

(2) Este interzis accesul persoanelor straine in spital in zonele cu risc :ATI, bloc operator, bloc nasteri, sectia NN, sterilizare centralizata, laboratoare, depozite de deseuri medicale periculoase, statie de oxigen precum si in orice alta zona stabilita de managerul spitalului. In astfel de zone, se pot aproba numai cazuri special, cu titlul de exceptie, aprobari ce se dau de sefii de sectie si se vizeaza de managerul spitalului.

(3) In cazul in care managerul spitalului stabileste o perioada de carantina, conform dispozitiilor Directiei de Sanatate Publica in aceasta perioada se limiteaza sau se interzice, dupa caz accesul vizitatorilor in spital.

(4) Accesul in **ambulatoriu** este permis pacientilor, insotiti sau nu, functie de programul stabilit, cu bilet de trimitere parafat de catre medicii specialisti, medicii de familie din exteriorul spitalului, medicii din ambulatoriu sau spital; accesul este permis pacientilor cu afectiuni care, dupa confirmarea diagnosticului le permit prezentarea direct la medicul de specialitate din ambulatoriu pe baza scrisorii medicale.

(5) Accesul **reprezentantilor massmedia** se face numai pe baza legitimatiei de acreditare in specialitate si a documentului de identitate, numai cu acordul managerului spitalului; pe toata durata prezentei in spital vor fi insotiti de un purtator de cuvnt al institutiei desemnat de manager; pot filma numai in spatiile pentru care managerul spitalului si-a exprimat acordul in mod explicit, iar filmarea si interviuarea pacientilor o pot face numai in conditiile legii.

(6) Accesul **salariatilor unor firme prestatoare de servicii** in spital se face numai pe baza de tabel nominal aprobat de manager, document de identitate si /sau legitimatie de servicii.

(7) Accesul **persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de inregistrat** se face numai cu aprobarea managerului spitalului.

(8) Cu exceptia persoanelor aflate in timpul misiunilor de interventie, de protectie a demnitarilor romani sau straini ori a personalitatilor sau care asigura paza persoanelor internate, private de libertate, este **interzis** persoanelor ce au asupra lor munitie, armament, substante toxice, stupefiante, explosive, ori instrumente ce pot pune in pericol viata, integritatea corporala sau sanatatea personalului propriu si al pacientilor, ori patrimoniul unitatii.

(9) Accesul **autovehiculelor** se face cu asigurarea evidentei intrarilor si iesirilor in Registrul de Evidenta a Accesului Autovehiculelor astfel:

- autovehiculele serviciului de ambulanta sau alte vehicule personale care transporta persoane ce necesita ingrijiri de urgenta sau care nu se pot deplasa, au acces permanent in spital;

- accesul la morga spitalului se face numai in timpul programului de lucru si cu o notificare prealabila, comunicata serviciului de paza;

- autovehiculele furnizorilor de produse si servicii se face numai in timpul programului de lucru, pe poarta de acces stabilita de manager; in situatii de urgenta, cu acordul managerului sau al lociitorului delegat de acesta pe baza legitimatiei de serviciu, a documentului de identitate si a confirmarii sefilor de servicii sau ai coordonatorilor departamentelor solicitante;

- celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces numai daca sunt autorizate de managerul spitalului, pe baza de permis de acces, afisat la vedere, eliberat de spital si aprobat de manager.

Art. 34 (1) Obligatia respectarii prezentului Regulament Intern revine si tuturor cursantilor aflati in spital in baza prevederilor unor contracte de colaborare pentru desfasurarea activitatilor de invatamant medico-farmaceutic, postliceal, universitar si postuniversitar in spitale, incheiate conform OMSP nr. 140/26.01.2007 (M.Of. nr. 645/21.09.2007).

CAPITOLUL IV- PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCA

Art.35 (1). Prin conflicte de munca, se intelege conflictul dintre salariatii si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.

(2) Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

(3). Conflictele de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca cu ocazia negocierii contractelor colective de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariatilor, si sunt denumite conflicte de interese.

(4). Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau indeplinirea unor obligatii decurgand din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de drepturi.

Art.36 (1).Salariatii si angajatorul au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de dispozitiile legale in vigoare.Procedura de solutionare este potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

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

CAPITOLUL V -REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA **MUNCII IN CADRUL SP.CL. ‘DR. I.CANTACUZINO ‘**

Art.37 (1)-Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2).Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art.38 –Sunt interzise:

a).prezentarea la serviciu in stare de ebrietate sau oboseala inaintata, introducerea sau consumul de bauturi alcoolice, practicarea de activitati care contravin atributiilor de serviciu sau care perturba activitatea altor salariat;

b).parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobare sau pentru alte interese decat cele ale spitalului;

c).executarea in timpul programului a unor lucrari personale ori straine interesului spitalului;

d).scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii spitalului;

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

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

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

h).atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati -insulta, calomnia, purtarea abuziva, lovirea sau vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii;

i).comiterea de fapte care ar putea pune in pericol siguranta unitatii, a propriei persoane sau a colegilor;

j).organizarea de intruniri in perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii;

k).introducerea, raspandirea sau afisarea in interiorul institutiei a unor anunturi, afise, documente etc, fara aprobarea conducerii spitalului;

l).propaganda partizana a unui curent politic.

Art.39 (1).Incalcarea cu vinovatie de catre salariati a obligatiilor lor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare in unitate constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza ca atare, indiferent de functia sau postul pe care il ocupa persoana care a savarsit fapta.

(2) Constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza incalcarea cu vinovatie de catre salariati a obligatiilor lor de serviciu prevazute de dispozitiile legale in vigoare , obligatiile de serviciu stabilite in contractele individuale de munca , in fisa postului , in Regulamentul Intern sau contractul colectiv de munca aplicabil , de ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

CAPITOLUL VI – NORME OBLIGATORII

Art.40. Este interzis cu desavarsire fumatul in spital, atat in cladiri cat si in curte, obligatie ce trebuie respectata de intreg personalul spitalului si de orice alta persoana care se afla in spital (pacienti, apartinatori, vizitatori, reprezentanti de firme etc).

Obligatia de a asigura respectarea acestei interdictii stabilite in baza prev. 3 alin. (1) din legea nr. 349/2002 cu modificarile si completarile ulterioare, revine fiecarui salariat iar incalcarea reconstituie contraventie care se sanctioneaza cu amenda contraventionala , cat si abatere disciplinara.

Art.41. (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 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 domeniul sanitar poate fi facuta atat pentru medicamente fara prescriptie medicala , cit si cele cu prescriptie medicala.

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

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

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

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

CAPITOLUL VII- ABATERILE **DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE**

Art.42 (1).Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in care salariatul (personal contractual) savarseste o abatere disciplinara sunt:

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

(2). Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

(3). Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare ,daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie emisa in forma scrisa de catre angajator.

CAPITOLUL VIII- REGULI REFERITOARE LA **PROCEDURA DISCIPLINARA**

Art.43 (1) Ca urmare a sesizarii conducerii unitatii cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat (altul decat membrul unui sindicat din spital) a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de munca sau contractului colectiv de munca aplicabil, ordinelor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici, managerul unitatii sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de angajator sa realizeze cercetarea , precizandu-i-se obiectul , data , ora , si locul intrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile alin.(2) fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea , toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat , la cererea sa , de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

(5) Persoana numita pentru efectuarea cercetarii disciplinare prealabile are obligatia de a lua nota scrisa de la salariatul ascultat , nota in care se va preciza pozitia salariatului fata de fapta pe care a comis-o si imprejurarile invocate in apararea sa.

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

Art.44 Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila , in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savirsite de salariat , avindu-se in vedere urmatoarele:

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

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

- a)descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal , regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil , care au fost incalcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care , in conditiile prevazute la art.251 Codul Muncii nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea poate fi contestata si termenul de contestare;

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

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

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

(4) Managerul spitalului hotaraste si in ce priveste luarea masurilor propuse de Comisia de Cercetare a Abaterilor Disciplinare savarsite de membrii de sindicat precum si de catre Consiliul de Etica.

CAPITOLUL IX - MODALITATILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 47 (1) In conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca aplicabil in spital si cu respectarea legislatiei in vigoare, in spital functionaza Comisia de Cercetare a Abaterilor Disciplinare savarsite de membrii de sindicat, a referatelor si reclamatilor ce ii priveste pe acestia (membri sindicat SANITAS, MEDSANO, TESA).

(2) Modul de lucru al acestei comisii numita prin decizie interna conform prevederilor contractului colectiv de munca, este cel reglementat in anexa 9 la acest contract.

Art. 48 (1) In aplicarea prev. OMS 145/11.02.2015 (M. OF. P I nr. 137/24.02.2015) a fost constituit Consiliul de Etica, organism ce reprezinta forul de autoritate morala constituit in spitalele publice in vederea garantarii punerii in valoare a principiilor morale sau deontologice in cadrul sistemului de sanatate .

(2) Consiliul de Etica este independent de ierarhia medicala si de ingrijiri a spitalului, activitatea membrilor ce-l compun bazandu-se pe imparțialitate, integritate, libertate de opinie , respect reciproc si pe principiul suprematiei legii.

Art.49 (1) Exercitarea profesiei de medic se realizeaza in conditiile stabilite de Legea 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare-art.384

(2) Medicii sunt obligati in principal:

- a) sa respecte reglementarile in vigoare referitoare la exercitarea profesiei de medic;
- b) sa respecte si sa aplice in orice imprejurare normele de etica profesionala si deontologie medicala;
- c) sa acorde cu promptitudine ingrijirile medicale de urgenta ca o indatorire profesionala si civica;
- d) sa respecte statutul Colegiului Medicilor din Romania si toate prevederile inserate in Titlul XII al Legii 95/2006;
- e) sa aplice parafa cuprinzind numele,prenumele,gradul,specialitatea si codul pe toate actele medicale pe care le semneaza;

Art.50 (1) Litigiile si abaterile deontologice si disciplinare ale medicilor sunt de competenta comisiei de deontologie si a comisiilor de specialitate ale Consiliului National al Colegiului Medicilor, in conditiile legii.

(2) Medicii care incalca juramintul depus, legile si regulamentele specifice privind exercitarea profesiei de medic si nu respecta Codul de deontologie medicala , raspund disciplinar in functie de gravitatea abaterii si li se va aplica in conditiile legii una dintre urmatoarele sanctiuni:

- a)muștrare;
- b)avertisment;
- c)vot de blam;

d)amenda de la 100 lei la 1500 lei.Plata amenzii se va face in termen de 30 zile de la data ramanerii definitiva a hotaririi disciplinare. Neachitarea in acest termen atrage suspendarea de drept din exercitiul profesiei , pana la achitarea sumei.

e) interdictia de a exercita profesia ori anumite activitati medicale pe o perioada de la o luna la un an;

f) retragerea calitatii de membru al Colegiului Medicilor din Romania.

(3) Deciziile privind aplicarea sanctiunilor care se soldeaza cu suspendarea sau interzicerea exercitarii profesiei se comunica si MSP si respectiv,angajatorului.

(4) Retragerea calitatii de membru al Colegiului Medicilor din Romania opereaza de drept pe durata stabilita prin hotarire definitiva de instantele judecatoresti cu privire la interzicerea exercitarii profesiei.

(5) La sanctiunile prevazute la alin.(1) se poate prevedea dupa caz obligarea celui sanctionat la efectuarea unor cursuri de perfectionare sau educatie medicala , ori altor forme de pregatire profesionala.

(6) Decizia pronuntata se comunica persoanei sanctionate , persoanei care a facut sesizarea , Ministerului Sanatatii , Biroului Executiv al Colegiului Medicilor din Romania si persoanei cu care medicul sanctionat are incheiat contract de munca.

(7) In termen de 15 zile de la comunicare , medicul sanctionat, persoana care a facut sesizarea , Ministerul Sanatatii, presedintele Colegiului Medicilor din Romania , pot contesta decizia pronuntata de comisia de disciplina a colegiului teritorial.

(8) Actiunea disciplinara poate fi pornita in termen de cel mult 6 luni de la data savirsirii faptei sau de la data cunoasterii consecintelor prejudiciabile.

(9) Sanctiunile prevazute la art.49 al.2 lit a-d din prezentul regulament se radiaza in termen de 6 luni de la data executarii lor , iar cea prevazuta la lit.e in termen de 1 an de la data expirarii perioadei de interdictie.

(10) In cazul aplicarii sanctiunii prevazute la art.49 al.2 lit.f , medicul poate face o noua cerere de redobandire a calitatii de membru al colegiului dupa expirarea perioadei stabilite prin hotarire judecatoreasca definitiva de interdictie a exercitarii profesiei sau dupa 2 ani de la data aplicarii sanctiunii de catre comisiile de disciplina.Redobindirea calitatii de membru al Colegiului Medicilor din Romania se face in conditiile Legii nr.95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii cu modificarile si completarile ulterioare.

(11) In situatia in care , prin decizia comisiei de disciplina , au fost dispuse si masurile prev. la art.49 al.5, radierea sanctiunii se va face numai dupa prezentarea dovezii aducerii la indeplinire a masurii dispuse de comisia de disciplina.

(12) Repetarea unei abateri disciplinare pina la radierea sanctiunii aplicate constituie o circumstanta agravanta , care va fi avuta in vedere la aplicarea noii sanctiuni.

(13) Ancheta disciplinara se exercita prin persoane desemnate in acest scop de catre biroul consiliului colegiului teritorial sau dupa caz de catre Biroul executiv al Colegiului Medicilor din Romania.Unitatile sanitare au obligatia de a pune la dispozitia comisiilor de disciplina sau a persoanelor desemnate cu investigarea abaterilor disciplinare, documentele medicale solicitate precum si orice alte date si informatii necesare solutionarii cauzei.

(14) Impotriva deciziei de sanctionare a Comisiei superioare de disciplina , in termen de 15 zile de la comunicare , medicul sanctionat poate formula o actiune in anulare la sectia de contencios administrativ a tribunalului in raza caruia isi desfasoara activitatea.

Art.51. Raspunderea disciplinara a membrilor Colegiul Medicilor din Romania , potrivit prezentei legi , nu exclude raspunderea penala , contraventionala sau materiala , conform prevederilor legale.

Art.52. (1) Personalul medical sau nemedical din Sp.Cl."Dr.I Cantacuzino" are obligatia sa respecte drepturile pacientilor , potrivit disp. Legii nr. 46/2003 si a Normelor de aplicare a acesteia.

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

Art.53 (1)Toate informatiile privind starea pacientului , rezultatele investigatiilor , diagnosticul , tratamentul , datele personale, sunt confidentiale chiar si dupa decesul pacientului.

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

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

- (4) Pacientul are acces la datele medicale personale.
- (5) Orice amestec in viata privata familiala a pacientului este interzis , cu exceptia cazurilor in care aceasta imixtiune influenteaza pozitiv diagnosticul , tratamentul ori ingrijirile acordate si numai cu consimtamintul pacientului.
- (6) Sunt considerate exceptii cazurile in care pacientul reprezinta pericol pentru sine sau pentru sanatatea publica.

Art.54 (1) Nerespectarea de catre personalul medico-sanitar a confidentialitatii datelor despre pacient si a confidentialitatii actului medical, precum si a celorlalte drepturi ale pacientului prevazute in legea susmentionata , atrage , dupa caz , raspunderea disciplinara , contraventionala ,materiala sau penala , conform prevederilor legale.

(2) Personalul medical are obligatia respectarii dispozitiilor Contractului –cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale si punerii in aplicare a prevederilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale incheiate de spital.

Art 55. Lipsa certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania, avizat anual pe baza asigurarii de raspundere civila pentru greseli in activitatea profesionala, valabila pentru anul respectiv, indreptateste conducerea spitalului sa interzica exercitarea profesiei in unitate pana la reglementarea situatiei , avand in vedere prevederile art. 134 din Sectiunea a 3-a “Autorizarea exercitarii profesiei de medic” din cap. I “Exercitarea profesiei de medic” din Titlul XII – Legea nr. 95/2006.

Art. 56 Lipsa autorizatiei de libera practica pentru asistentele medicale, conform prevederilor OUG nr. 144/2008 (M.Of. P I nr. 785/24.11.2008) cu modificarile si completarile ulterioare – privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moasa si a profesiei de asistent medical , precum si organizarea si functionarea OAMGMAMR, indreptateste conducerea spitalului sa interzica exercitarea profesiei in unitate, pana la reglementarea situatiei.

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

Art. 57.In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajator.

Art. 58.Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

Art.59.Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la art. 57, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute de legislatia muncii.

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

Art. 61.(1).Orice salariat care presteaza o munca, beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare.

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

Art. 62. Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Art. 63.(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 64 - Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Art.65.(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). Toti salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora.

Art. 66 (1) Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate, cu respectarea prevederilor legii,a contractului colectiv de munca, a regulamentului intern, precum si cu respectarea drepturilor si interselor salariatilor.

(2).Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, pot fi derulate proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

CAPITOLUL XI DISPOZITII FINALE

Art.67 (1) Prezentul Regulament intern are la baza prevederile legislatiei in vigoare.

(2) Regulamentul se completeaza cu dispozitiile cuprinse in Codul Muncii si in celelalte acte normative in vigoare.

Art.68 (1) Regulamentul Intern poate fi modificat atunci cand apar acte normative noi privind organizarea si disciplina in munca precum si ori de cite ori interesele spitalului o impun.

(2) Propunerile de modificare si completare vor fi prezentate si reprezentantilor Sindicatului SANITAS, Sindicatul MEDSANO si Sindicatului TESA.

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

(4) Prezentul Regulament intern se aplica si persoanelor care lucreaza pe baza conventii civile ,incheiate cu respectarea legislatiei in vigoare privind conventiile civile.

(5) Prezentul regulament intern va fi prelucrat cu toti salariatii, pe locuri de munca, incheiindu-se proces verbal de luare la cunostiinta, sub luare de semnatura.

(6) Pentru personalul incadrat dupa intrarea in vigoare a regulamentului intern, prelucrarea se va face de catre seful compartimentului respectiv, in care acesta se angajeaza, confirmarea anexandu-se la contractual individual de munca.

MANAGER,
Conf. Dr. Brezean Iulian

Lider Sindicat MEDISANO
Dr. Ciobotaru Adina

VIZAT,
Consilier Juridic
Pana Mariana

Lider Sindicat SANITAS
As. Med. Pr. Vochin Eugenia

Lider Sindicat TESA
Ec. Musat Carmen