

**REGULAMENTUL INTERN AL
SPITALULUI DE PNEUMOFTIZIOLOGIE
BRAȘOV**

Brașov, Aleea Dealul Spirii, nr. 12
Tel.: 0268/477011, 0268/477263;
Fax.: 0372870370;
e-mail: manager@pneumologie.ro;
website: www.pneumologie.ro

CUPRINS

1. Dispoziții generale
2. Reguli privind sănătatea și securitatea în muncă în cadrul spitalului
3. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității umane
4. Organizarea muncii
5. Concediul de odihnă și alte concedii
6. Protecția maternității la locul de muncă
7. Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților
8. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților
9. Disciplina muncii și răspunderea disciplinară.(sancțiuni)
- 10.Reguli referitoare la procedura disciplinară
- 11.Răspunderea patrimonială
- 12.Accesul în perimetrul spitalului
- 13.Drepturile și obligațiile pacienților
- 14.Circuitul documentelor și actelor în unitate
Procedura de soluționare a cererilor și petițiilor adresate spitalului
- 15.Norme obligatorii și dispoziții finale
16. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Regulamentul intern cuprinde regulile și normele de conduită necesare pentru desfășurarea activității spitalului în condiții optime.

Art. 1

(1) Prezentul Regulament intern se aplică întregului personal angajat al Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov, indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea salarizării sau de timpul de muncă prestat. De asemenea, se aplică și celor care efectuează stagii de practică ori schimburi de experiență sau iau parte la forme de învățământ universitar pre și postuniversitar (rezidenți, studenți, elevi, etc.), cursuri de specializare sau de perfecționare.

(2) Persoanele încadrate în alte unități spitalicești care desfășoară activități temporar în Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov sunt obligate să respecte pe lângă normele interne de disciplina muncii, stabilite de unitățile în care sunt angajate și regulile de disciplină specifice Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov, precum și prevederile prezentului Regulamentului intern.

Art. 2

(1) Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru și disciplină din prezentul regulament se aplică în mod corespunzător oricăror altor persoane care desfășoară orice alte activități pe timpul prezenței acestora în unitate.

(2) Prezentul Regulament intern a fost întocmit în baza actelor normative în vigoare și va fi modificat prin acte adiționale ori de câte ori se impune.

CAPITOLUL II REGULI PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL SPITALULUI

Art. 3

(1) În conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitățile sale în acest domeniu.

(3) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Art. 4

(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea și instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

(2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale Legii nr. 319/2006, ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul are obligația:

- a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
- d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
- e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere prevederilor Legii nr.319/2006, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:

- a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;
- b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;
- c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;
- d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 5

(1) De asemenea, angajatorul mai are următoarele obligații:

- a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;

- c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite de lege;
- d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

Art. 6

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 faza 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 aplice 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 fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul Legii nr. 319/2006 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;
- 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;
- 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 meseriilor 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 evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute de lege;
- l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparatului 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 periclita 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.
- t) să asigure resursele financiare și să distribuie alimentația de protecție a salariaților din secțiile sau posturile expuse activităților periculoase, conform contractului colectiv de muncă pe unitate sau conform cu prezentul Regulament intern.

Art. 7

(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
- b) periodică și ori de câte ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura că salariații din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități în unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

Art. 8

Fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 9

(1) Salariații au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;

- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
 - g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
 - h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
 - i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.
- (2) Obligațiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

Art. 10

Supravegherea sănătății salariaților este asigurată prin medicul de medicina muncii.

Art.11

În cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov funcționează Comitetul de securitate și sănătate în muncă, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 12

Prezentul capitol se completează cu actele normative în vigoare, în materie.

CAPITOLUL III

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCALCARE A DEMNITĂȚII UMANE

Art. 13

Principiul nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității statuat de actuala legislație a muncii este respectat de către spital prin instituirea următoarelor reguli:

- a) toți salariații unității sunt egali în drepturi, fără nicio discriminare directă sau indirectă, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) interzicerea oricărei discriminări directe prin neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii prin acte și fapte de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe criterii de la lit.a);
- c) orice salariat care prestează muncă în unitate beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de sănătate și securitate în muncă precum și de respectarea demnității și conștiinței sale fără nicio discriminare;
- d) fiecărui salariat care prestează muncă în unitate, în conformitate cu Regulamentul intern și al fișei postului, îi sunt recunoscute dreptul la plată egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale;
- e) pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare;
- f) recunoașterea dreptului salariatului de a se adresa conducerii societății cu cereri, reclamații și de a fi primit în audiență;

- g) fiecărui salariat cercetat disciplinar i se recunoaște dreptul de a formula și de a susține în apărarea sa orice probe și motivații pe care le consideră necesare;
- h) recunoașterea dreptului fiecărui salariat al unității, care consideră că i s-au încălcat drepturile prin decizii nedrepte, de a se adresa instanțelor judecătorești competente.

Art. 14

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

Art. 15

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație socială sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

Art. 16

Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 15 care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Art. 17

Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 15, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 18

Orice salariat care prestează o muncă în spital, beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Art. 19

Relațiile interumane din cadrul spitalului se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.

Art. 20

Sunt interzise comportamentele ofensive, intimidante, malițioase, insultătoare sau umilitoare, abuzul de putere sau autoritate, care încearcă să submineze un individ sau un grup de angajați și care pot cauza acestora tulburări legate de stres.

Art. 21

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajatori a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea și desfășurarea cursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor fișei postului;
- d) stabilirea salarizării;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, formare profesională, perfecționare, specializare, etc.;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin.(1) lit. a locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor specifice de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinate.

Art. 22

(1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri sau favoruri sexuale sau orice altă conduită având conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică sau psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având scopul:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, și că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați vor fi sancționați disciplinar.

Art. 23

(1) Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere adresată în scris managerului.

(2) Angajatorul, prin comisia de disciplină, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare, conform prevederilor legale.

(3) Rezultatul investigației se va comunica părților implicate.

(4) Orice fel de represalii în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

(5) Hărțuirea sexuală constituie infracțiune potrivit dispozițiilor din Codul Penal. Hărțuirea Sexuală a unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Art. 24

Angajații spitalului au obligația să respecte prevederile Contractului colectiv de muncă negociat la nivel de unitate, alte prevederi legale cu caracter specific și să promoveze asigurarea unui climat adecvat de muncă, astfel încât să fie respectată demnitatea fiecărui salariat (în concordanță cu prevederile Convenției Europene a Drepturilor Omului).

CAPITOLUL IV ORGANIZAREA MUNCII

Art. 25

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

(2) Activitatea este consemnată zilnic în condicile de prezență pe secții, compartimente, laborator dispensar, în care salariații vor semna zilnic, cu trecerea orei de începere a programului și ora de terminare a programului.

(3) Nesemnarea zilnică și la timp constituie o încălcare a normelor de disciplină a muncii și se sancționează conform legislației muncii.

(4) Condicile de prezență sunt verificate zilnic de conducătorul locului de muncă care are obligația de a confirma prin semnătură concordanța prezenței din secție, compartiment, cu cea din condica de prezență.

(5) Compartimentul R.U.N.O. are dreptul de a verifica inopinat condicile de prezență.

(6) Evidența orelor efectuate peste program se ține separat pe locuri de muncă și se depune la compartimentul Salarizare.

(7) Conducerea locului de muncă este direct răspunzătoare de exactitatea, corectitudinea și notificarea orelor lucrate, zilelor de concediu de odihnă, concediu fără plată, orelor suplimentare de noapte, etc, conform listei de prezență depusă lunar la compartimentul Salarizare.

Art. 26

Durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreagă este, după caz, de 6, 7 sau 8 ore pe zi, respectiv 30, 35 sau 40 ore pe săptămână, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art. 27

(1) Programul de lucru și gărzile personalului sanitar și auxiliar se stabilesc de conducerea spitalului, respectându-se legislația în vigoare .

(2) Obligația de gardă (pentru medicii din secțiile cu paturi care sunt cuprinși în graficul de gărzi) este în medie 20 ore lunar (20–23 ore de gardă lunar în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună).

Art. 28

(1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22,00 - 6,00.

(2) Este considerat program în 3 ture, sistemul 8/16 ore libere, 12/24 ore libere, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, după-amiază și noapte în decursul unei luni, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Prin graficele lunare de activitate întocmite anticipat pentru o lună, pe locuri de muncă, se stabilește:

- numărul de personal pe fiecare tură în raport cu nevoile asistenței medicale;
- rotația pe ture a personalului;

- intervalul legal dintre două zile consecutive de lucru.
- (4) Graficele lunare de activitate, pe locuri de muncă, se întocmesc de șeful de compartiment și se aprobă de conducerea spitalului.
- (5) Modificarea graficelor lunare se poate face de către conducerea spitalului, la propunerea șefului de secție.
- (6) Personalul din spital 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, lehozie și pe timpul cât 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. 29

În Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art. 30

Prin acest Regulament intern se stabilește următorul program care va fi adus la cunoștința salariaților și va fi afișat la sediul spitalului:

1. SECTII CU PATURI

Personalul superior de specialitate din secțiile cu paturi asigură activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore pe zi, astfel:

- activitate curentă de 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare: 7 – 13 și/sau 8 - 14
- 20 ore gardă lunar pentru completarea programului
- în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale garda este de 24 ore.

Personal sanitar mediu (asistenți medicali)

- Secția Pneumologie I Adulți si Secția clinică Pneumologie II Adulți

8 ore – 2 ture, conform graficelor lunare de activitate întocmite de asistentele șefe

- schimbul I. - 7,30–15,30
- conform graficului - 7,30–19,30
- tura de noapte - 19,30–7,30
- sâmbăta , duminică - 7,30–19,30

- Sectia Pneumologie Copii

8 ore - 3 ture

- Tura I – 7,30 –15,30
- Tura II – 15,30 –23,30
- Tura III – 23,30 – 7,30

Personal auxiliar (infirmiere și îngrijitoare)

Infirmiere

8 ore – 2 sau 3 ture, conform graficelor lunare de activitate întocmite de asistentele șefe

Îngrijitoare

8 ore – 2 ture, conform graficelor lunare de activitate întocmite de asistentele șefe

- Secția Pneumologie I și II adulți
 - tura I - 7–15
 - tura II - 12–20
 - sâmbătă, duminică – 7–15
sau
 - conform graficului – 7–20

Secția Pneumologie Copii

infirmiere – 3 ture

- tura I - 7,00–15,00
- tura II - 15,00–23,00
- tura III - 23,00–7,00

îngrijitoare – 2 ture

- tura I - 7,00–15,00
- tura II - 15,00–23,00

2. COMPARTIMENT ENDOSCOPIE BRONȘICĂ SPITAL

MEDIC PNEUMOLOG - 7 ore - 8 – 15

ASISTENT MEDICAL - 8 ore - 7,30 – 15,30

3. COMPARTIMENT EXPLORĂRI FUNCȚIONALE SPITAL

ASISTENT MEDICAL - 8 ore - 7,30 – 15,30

4. COMPARTIMENT RADIOLOGIE SPITAL

ASISTENT MEDICAL - 6 ore - tura I – 8,00 – 14,00
- tura II – 10,30 – 16,30

5. COMPARTIMENT ASISTENȚĂ SOCIALĂ

ASISTENT SOCIAL – 7 ore – 7,30 – 14,30

6. COMPARTIMENT INFECTII NOSOCOMIALE

MEDIC EPIDEMIOLOG – 17,5 ore-săptămână

SISTENT MEDICAL DE IGIENĂ - 8 ore - 7– 15

7. DISPENSAR TBC

MEDIC PNEUMOLOG - 7 ore - 8,00 – 15,00 – tura I
- 10,00 – 17,00 – tura II

MEDIC PNEUMOLOG CU TIMP PARȚIAL - 13,30 – 14,30
- 14,30 – 15,30
- 15,30 – 16,30

MEDIC PNEUMOLOG INTEGRARE CLINICĂ – 17,5 ore/ săptămână

ASISTENT MEDICAL - 8 ore : 7-15 tura I.
9-17 tura II.

ÎNGRIJITOARE - 8 ore : 6,30 -14,30 tura I.
9 -17 tura II.

8. COMPARTIMENT RADIOLOGIE ȘI IMAGISTICĂ MEDICALĂ DISPENSAR TBC

MEDIC PRIMAR RADIOLOG INTEGRARE CLINICĂ 15 ore/săptămână
ASISTENT RADIOLOG - 6 ore - 8,00 - 14,00 – tura I
- 11,00 - 17,00 – tura II

9. COMPARTIMENT STATISTICA SI REGISTRATURA MEDICALA

STATISTICIAN MEDICAL - 8 ore – 8,00 – 16,00
REGISTRATOR MEDICAL - 8 ore – 8,00 – 16,00

10. LABORATOR DE ANALIZE MEDICALE

MEDIC MEDICINĂ DE LABORATOR - 7 ore - 7,30 – 14,30
ASISTENT MEDICAL DE LABORATOR - 7 ore - 6,30 – 13,30
- 7 ore - 7,00 – 14,00
- 7 ore - 7,30 – 14,30
PERSONAL AUXILIAR – 7 ore - 6,30 – 13,30
- 8,30 – 15,30

11. AMBULATORIU

MEDIC PNEUMOLOG – 6 ore - zilnic 8-14 (miercuri 8-15)
ASISTENT MEDICAL – 8 ore – 7-15

12. Personal tehnic, economic, administrativ – 8 ore

TESA – 8,00–16,00
MUNCITORI – 8,00–16,00
SPALATORIE – 7,00–15,00
MAGAZIE – 7,30–15,30
BLOC ALIMENTAR
Tura I -7,00 – 15,00
Tura II -11,00 –19,00

Art. 31

(1) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere este considerată muncă suplimentară și se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, în situații cu totul deosebite, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

Art. 32

(1) Continuitatea asistenței medicale se asigură prin serviciul de gardă.

(2) Garda se instituie în spital pentru continuitatea asistenței medicale între ora de terminare a programului stabilit pentru activitatea curentă a medicilor din cursul dimineții și ora de începere a programului de dimineață din ziua următoare. În zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit reglementărilor legale, nu se lucrează, garda începe de dimineață și durează 24 de ore.

(3) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22,00 - 06,00 cu posibilitatea abaterii o oră în plus sau în minus, față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(4) Personalul de la locurile de muncă 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.

Personalul din spital care lucrează în locurile de muncă unde activitatea se desfășoară în 3 ture, pentru a beneficia de sporul prevăzut pentru activitatea desfășurată în 3 ture are obligația de a presta lunar un număr egal de zile în tura a 2-a și tura a 3-a, respectiv salariatul are obligația efectuării serviciului de dimineață, după-amiază și noapte, în decursul unei luni în conformitate cu prevederile legale, cel puțin 3 zile în tura I-a, 3 zile în tura a II-a și 3 zile în tura a III-a.

Art. 33

Efectuarea a două gărzi consecutive de către același medic este interzisă.

Art. 34

Este interzis medicilor care sunt de gardă să părăsească unitatea sanitară pe durata serviciului de gardă.

Art. 35

(1) Programul gărzilor se întocmește lunar de conducerea secțiilor și se aprobă de conducerea unității sanitare.

(2) Schimbarea programului aprobat prin graficul de gardă se poate face numai în situații cu totul deosebite, cu avizul medicului șef de secție și cu aprobarea conducerii unității sanitare.

Art. 36

Termenul limită de trimitere a graficului de gărzi la secretariatul spitalului este data de 28 a fiecărei luni.

Art. 37

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

Art. 38

(1) Chemările de la domiciliu se consemnează în conдика de prezență pentru activitatea de gardă, se consideră ore de gardă și se salarizează în funcție de tariful orar determinat pe baza salariului de bază individual.

(2) Se consideră ore de gardă numai orele efectiv prestate în unitatea sanitară în care s-a efectuat chemarea de la domiciliu.

CAPITOLUL V CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ALTE CONCEDII

Art. 39

Dreptul la concediu de odihnă anual este garantat tuturor salariaților.

Salariații spitalului au dreptul în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, precum și la drepturile aferente, în condițiile stabilite pentru personalul contractual.

Art. 40

(1) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de conducerea serviciilor, compartimentelor cu consultarea salariatului și a sindicatului, astfel încât să asigure bunul mers al activității.

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare neîntrerupt.

(3) La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea spitalului va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

Art. 41

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Art. 42

(1) Salariatul poate fi rechemat din concediu de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, numai prin dispoziție scrisă a conducerii spitalului.

(2) Angajatorul are 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. 43

În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

Art. 44

Concediul fără plată se acordă salariaților la cererea acestora în funcție de interesele unității și în conformitate cu prevederile legale, pe durate stabilite cu acordul părților.

Art. 45

Plecarea în concediu de odihnă, concedii pentru formare profesională sau concedii fără plată, înainte de a fi aprobată de șeful ierarhic, este interzisă și constituie o abatere pentru care se pot aplica sancțiuni disciplinare, materiale sau penale, după caz.

Art. 46

Salariații au dreptul să beneficieze la cerere de concedii pentru formare profesională.

CAPITOLUL VI PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 47

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art. 48

(1) Potrivit O.U.G. nr. 96/2003, cu modificările și completările ulterioare, protecția maternității la locul de muncă, se referă la protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile de muncă.

(2) Salariata este obligată să anunțe angajatorul, în scris, că se află în stare de graviditate, anexând un certificat medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist care atestă această stare.

(3) Are obligația de a anunța angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare și salariata care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și care alăptează în continuare copilul, anexând certificate medicale eliberate de medicul de familie.

(4) Angajatorul este obligat să anunțe medicul de medicina muncii în termen de 10 zile de la înștiințarea în scris a salariatei.

(5) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot face numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(6) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(7) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea normală a timpului său de muncă cu două ore, nediminuându-se veniturile salariale ale salariatei.

(8) În condițiile O.U.G. nr. 96/2003, angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu pentru salariatele aflate în unul din cazurile prevăzute la alineatele 2 și 3.

- salariata care se află în concediu de risc maternal; concediu de maternitate;
- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Art. 49

Prevederile prezentului capitol se completează cu dispozițiile O.U.G. 96/2003.

CAPITOLUL VII

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI SALARIAȚILOR

Art. 50

În relațiile contractuale cu Casa de Asigurări de Sănătate Brașov, Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov, în calitate de furnizor de servicii medicale, are următoarele obligații:

a) să respecte criteriile de calitate a serviciilor medicale furnizate, în conformitate cu prevederile art. 238 și 239 din Legea nr. 95/2006, cu modificările și completările ulterioare, referitor la diagnostic și tratament;

b) să informeze asigurații despre pachetul de servicii de bază, pachetul minimal de servicii medicale și pachetul de servicii pentru persoanele asigurate facultativ, obligațiile furnizorului de servicii medicale în relație contractuală cu casa de asigurări de sănătate, precum și obligațiile asiguratului referitor la actul medical;

c) să respecte confidențialitatea tuturor datelor și informațiilor privitoare la asigurați, precum și intimitatea și demnitatea acestora;

d) să factureze lunar, în vederea decontării de către casele de asigurări de sănătate, activitatea realizată conform contractului de furnizare de servicii medicale; factura va fi însoțită de desfășurătoarele/documentele justificative privind activitățile realizate, separat pentru asigurați, pentru persoanele cărora li s-a acordat asistență medicală pentru accidente de muncă și boli profesionale, pentru cetățenii titulari ai cardului european și pentru cetățenii statelor cu care România a încheiat acorduri, înțelegeri, convenții sau protocoale internaționale cu prevederi în domeniul sănătății, care beneficiază de servicii medicale pe teritoriul României de la furnizori aflați în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate, atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic, în formatul solicitat de **Casa Națională de Asigurări de Sănătate**. Desfășurătoarele se stabilesc prin ordin al președintelui **Căsu Naționale de Asigurări de Sănătate**. Nerespectarea termenelor de depunere a facturii pentru o perioadă de maximum două luni consecutive în cadrul unui trimestru, respectiv trei luni într-un an, conduce la măsuri mergând până la rezilierea contractului de furnizare de servicii medicale.

e) să raporteze caselor de asigurări de sănătate și autorităților de sănătate publică datele necesare pentru urmărirea desfășurării activității în asistența medicală, potrivit formularelor de raportare stabilite conform reglementărilor legale în vigoare.

f) să întocmească bilet de trimitere către alte specialități sau în vederea internării, atunci când este cazul, și să consemneze în acest bilet sau să atașeze la bilet în copie rezultatele investigațiilor paraclinice efectuate în regim ambulatoriu precum și data la care au fost efectuate, care completează tabloul clinic pentru care se solicită internarea; în situația atașării la biletul de trimitere a rezultatelor investigațiilor paraclinice medicul va menționa pe biletul de trimitere că a anexat rezultatele investigațiilor paraclinice și va informa asiguratul asupra obligativității de a le prezenta medicului căruia urmează să i se adreseze;

g) să completeze corect și la zi toate documentele privind evidențele obligatorii din sistemul informațional al Ministerului Sănătății cu datele corespunzătoare activității desfășurate;

h) să respecte dreptul la libera alegere de către asigurat a medicului și a furnizorului; pentru asigurații incluși în programul național cu scop curativ, alegerea furnizorului se face dintre cei nominalizați prin actele normative în vigoare;

i) să respecte programul de lucru pe care să îl afișeze la loc vizibil și să îl comunice caselor de asigurări de sănătate și autorităților de sănătate publică;

- j) să anunțe casa de asigurări de sănătate despre modificarea uneia sau mai multora dintre condițiile care au stat la baza încheierii contractului de furnizare de servicii medicale în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data producerii modificării și să îndeplinească în permanență aceste condiții pe durata derulării contractelor;
- k) să respecte prevederile actelor normative referitoare la sistemul asigurărilor sociale de sănătate; furnizorilor li se recomandă participarea la acțiunile de informare organizate de casele de asigurări de sănătate și de autoritățile de sănătate publică;
- l) să furnizeze tratamentul adecvat și să prescrie medicamentele prevăzute în Lista cu medicamente de care beneficiază asigurații cu sau fără contribuție personală care se aprobă prin hotărâre a Guvernului conform specializării, în concordanță cu diagnosticul;
- m) să recomande investigații paraclinice în concordanță cu diagnosticul și să utilizeze biletele de trimitere pentru investigațiile paraclinice din sistemul asigurărilor sociale de sănătate care sunt formulare cu regim special, unice pe țară;
- n) să nu refuze acordarea asistenței medicale în caz de urgență medico-chirurgicală, ori de câte ori se solicită;
- o) să acorde servicii medicale asiguraților fără nicio discriminare, folosind formele cele mai eficiente de tratament;
- p) să acorde cu prioritate asistență medicală femeii gravide;
- q) să afișeze într-un loc vizibil numele casei de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală, precum și datele de contact ale acesteia: adresa, telefon, fax, e-mail, pagina web;
- r) să elibereze acte medicale, în condițiile stabilite în norme;
- s) să solicite documentele care atestă calitatea de asigurat, în condițiile prevăzute în norme;
- t) să respecte protocoalele de practică elaborate conform dispozițiilor legale;
- u) să raporteze serviciile care fac obiectul contractului de furnizare de servicii medicale prin utilizarea aplicației "sistem informatic unic integrat", potrivit instrucțiunilor cuprinse în manualul de utilizare;
- v) să acorde de la data aderării României la Uniunea Europeană, asistența medicală necesară titularilor cardului european emis de unul din statele membre ale Uniunii Europene, în perioada de valabilitate a cardului și în aceleași condiții ca pentru persoanele asigurate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate din România;
- x) să utilizeze "sistemul informatic unic integrat". În situația în care se utilizează un alt sistem informatic acesta trebuie să fie compatibil cu "sistemul informatic unic integrat" caz în care furnizorii sunt obligați să asigure confidențialitatea în procesul de transmitere a datelor.

Art. 51

(1) Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecarui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite 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.
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin 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 și din contractele colective și/sau individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care prin divulgare sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu organizațiile sindicale reprezentative în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- g) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- i) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii.

(3) Salariații 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;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- 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) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(4) Salariații au, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; să execute la timp și în bune condiții atribuțiile de serviciu specificate în fișa postului precum și a celorlalte sarcini ce decurg din funcția sau postul ocupat potrivit legii;
- b) să se prezinte la serviciu punctual și în condiții apte de muncă;
- c) să nu părăsească locul de muncă în timpul programului;
- d) să aibă un comportament civilizată în cadrul colectivului de muncă astfel încât problemele ivite care nu au nicio legătură cu atribuțiile de serviciu să fie rezolvate după orele de program și în afara unității;
- e) să aibă o atitudine corectă față de pacient și să respecte normele cu privire la drepturile pacientului; cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizată, politicoasă, neomițând formele și salutarile de politețe atât față de pacient cât și față de vizitatori și însoțitorii acestuia. Toți salariații spitalului vor acționa într-un climat de liniște care să asigure confort psihic pacienților, evitând pe cât posibil orice disconfort fonic. Atât medicii cât și personalul cu pregătire medie și auxiliară se vor comporta cu pacienții și aparținătorii acestora într-o manieră care să excludă orice posibilitate de interpretare din partea acestora că se dorește sau se urmărește o remunerare a actului medical și de

- îngrijire alta decât cea prevăzută de actele normative în vigoare, respectiv decât salariul obținut pe statul de plată;
- f) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - g) obligația de a respecta prevederile cuprinse în contractul individual de muncă, respectiv obligația de a respecta prevederile prezentului regulament și alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile ;
 - h) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii la locul de muncă;
 - i) obligația de a respecta secretul de serviciu;
 - j) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - k) obligația de a utiliza judicios baza materială, aparatura, medicamentele, etc.;
 - l) să vegheze la menținerea integrității patrimoniului spitalului;
 - m) să răspundă la chemarea managerului atunci când este necesară prezența sa, după încunoaștințarea prealabilă a șefului ierarhic superior;
 - n) obligația de a încunoaștința șeful ierarhic superior, de îndată ce a luat la cunoștință de existența unor nereguli, abateri, sustrageri, etc., ivite la locul de muncă;
 - o) obligația de a nu părăsi locul de muncă până la sosirea schimbului la locul de muncă unde se lucrează în ture; în caz de neprezentare a schimbului, persoana încadrată în muncă este obligată să anunțe șeful ierarhic pentru a lua măsurile necesare;
 - p) respectarea regulilor de acces și circulație în unitate, purtarea ecusonului în timpul serviciului și a echipamentului de protecție;
 - q) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, promovarea raporturilor de înțelegere între membrii colectivului de lucru și combaterea oricăror manifestări necorespunzătoare;
 - r) menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;
 - s) respectarea interdicției de a fuma;
 - t) respectarea interdicției de a introduce și consuma băuturi alcoolice în timpul programului de lucru; să nu consume alcool în timpul serviciului sau să se prezinte sub influența alcoolului la locul de muncă;
 - u) să execute dispozițiile și instrucțiunile date de șefii locului de muncă sau de conducerea unității;
 - v) să respecte prevederile legale cu privire la acordarea asistenței medicale, la supravegherea bolnavilor și tratarea urgențelor medico-chirurgicale;
 - w) salariații care intră în contact cu publicul să aibă față de acesta o atitudine civilizată și să rezolve problemele acestora corect, operativ și cu respectarea legislației;
 - x) să nu lase instalațiile și aparatele în funcțiune fără supraveghere;
 - y) obligația personalului sanitar de a respecta Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile sanitare;
 - z) salariații sunt obligați să păstreze secretul de serviciu sub sancțiunea răspunderii pentru infrațiunea de divulgare a secretului de serviciu prevăzută de art.196 Cod penal.
- Secretul profesional de care salariatul ia cunoștință în derularea contractului individual de muncă și, implicit, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, poate fi divulgat în interiorul sau în afara spitalului doar cu acordul expres și prealabil al angajatorului.

CAPITOLUL VIII

PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 52

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Art. 53

(1) În conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, salariații au dreptul să se adreseze individual cu cereri sau reclamații cu privire la:

- a) condițiile de muncă și elementele care privesc relațiile de muncă;
- b) acordarea drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil precum și din contractul individual de muncă;
- c) eliberarea documentelor ce atestă calitatea de salariat a solicitantului.

(2) Cererile vor fi depuse la sediul unității și vor primi răspuns scris în cel mult 30 de zile de la data înregistrării, cu excepția cererilor care privesc eliberarea documentelor care atestă calitatea de salariat, prevăzută la alin.(1) lit. c), care vor fi rezolvate în cel mult 48 ore de la data înregistrării.

Art. 54

(1) Orice cerere sau reclamație va fi înaintată în scris conducerii spitalului. Reclamația individuală primită de la angajat va fi tratată confidențial și i se va comunica soluționarea în termenul stabilit de lege. În cazul în care angajatul face dovada că i s-a încălcat un drept al său prevăzut în Regulamentul intern, poate sesiza instanța în termenul legal.

(2) Salariații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(3) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, spitalul și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa forurilor superioare.

CAPITOLUL IX

DISCIPLINA MUNCII ȘI RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ (SANCTIUNI)

Art. 55

(1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de muncă, a clauzelor contractuale încheiate cu casa de asigurări de sănătate, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară și se sancționează indiferent de funcția pe care o are persoana care a săvârșit-o.

(2) Salariații au obligația să cunoască și să respecte îndatoririle care le revin, fiind direct răspunzători în cazul aducerii unor prejudicii (materiale sau de imagine) din vina acestora, unității.

(3) Atribuțiile salariaților pe linia disciplinei muncii în unitate sunt:

- a) să cunoască și să respecte prevederile Regulamentului intern și a contractului individual de muncă;
- b) să recunoască și să pună în aplicare, întocmai, prevederile Regulamentului intern;
- c) să respecte întocmai fișa postului cu atribuțiile specifice locului său de muncă;
- d) să respecte programul de lucru care a fost stabilit de unitate pentru fiecare categorie de angajați sau loc de muncă în parte;
- e) să nu părăsească locul de muncă fără aprobarea șefului ierarhic superior;
- f) să anunțe imediat șeful ierarhic superior despre lipsa ori întârzierea la serviciu din motive de sănătate sau familiale reale;
- g) să aibă o ținută exterioară (vestimentară, capilară) îngrijită, decentă;

- h) să nu se prezinte la serviciu în stare de ebrietate, sub influența alcoolului, în stare de boală sau în stare de oboseală accentuată;
- i) să mențină permanent curățenia la locul de muncă, atât în interiorul cât și în exteriorul acestuia;
- j) să asigure siguranța, integritatea și menținerea în stare de funcționare a echipamentelor, utilajelor, aparaturii, etc. din dotare și să le folosească numai în interesul serviciului;
- k) să respecte confidențialitatea datelor referitoare la activitatea sa și a spitalului, precum și secretul de serviciu;
- l) să respecte normele de protecția muncii, de prevenire și stingere a incendiilor;
- m) salariații au obligația de a înștiința plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, asigurații au obligația de a înștiința plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate în prima zi lucrătoare.
- n) să anunțe șeful direct în cel mult 24 de ore prin orice mijloace asupra imposibilității prezentării la serviciu (situații fortuite);
- o) salariatul care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani conform prevederilor legale va întocmi cererea însoțită de copia certificatului de naștere al copilului și o va prezenta șefului direct înainte de epuizarea concediului de maternitate.

(4) Alte obligații:

- a) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice neregulă, defecțiune sau altă situație de natură să constituie un pericol, pe care le constată la locul său de muncă;
- b) să înștiințeze de îndată șeful direct despre existența unor nereguli, greutăți în desfășurarea procesului de muncă, propunând măsuri pentru prevenirea unor situații similare;
- c) să se preocupe de ridicarea nivelului de cunoștințe profesionale și de cultură generală, cunoașterea și respectarea prevederilor contractului individual de muncă și a legislației muncii;
- d) să aibă o comportare corectă în relațiile de serviciu cu ceilalți salariați, să aibă o atitudine respectuoasă față de șefii ierarhici, de subordonați cât și față de colegii de muncă;
- e) să răspundă la chemarea conducerii unității pentru situații de forță majoră (calamități naturale, ș.a.) în vederea înlăturării pericolelor sau consecințelor păgubitoare;
- f) să ia măsuri urgente de limitare și lichidare a avariilor și/sau accidentelor și să stea la dispoziția unității cât timp este necesar în acest sens sau să se prezinte la serviciu în cel mai scurt timp în situații de avarii sau accidente;
- g) să folosească echipamentul de protecție a muncii;
- h) să participe periodic la instructajele de protecția muncii și P.S.I.;
- i) să prezinte la Compartimentul R.U.N.O. al spitalului modificările ce survin în statutul personal sau al familiei (schimbarea numelui, actelor de identitate, stare civilă, studii, calificarea, domiciliul, etc.);
- j) să îndeplinească și alte atribuții încredințate de conducerea spitalului, în conformitate cu prevederile legale;
- k) pentru asigurarea desfășurării normale a activității, toți salariații sunt obligați să-și însușească regulile de apărare civilă și să participe la acțiunile pentru protecția bunurilor materiale și a patrimoniului spitalului.

Art. 56

Se interzice salariaților și constituie acte de indisciplină, următoarele:

- a) intrarea în incinta spitalului cu băuturi alcoolice sau sub influența acestora;
- b) sustragerea, deteriorarea sau înstrăinarea de la locul de muncă, prin orice mijloace, a oricăror bunuri materiale aparținând acestuia;

- c) înstrăinarea oricăror bunuri date în folosință sau păstrare în alte scopuri decât acelea pentru care au fost destinate;
- d) plecarea de la locul de muncă în timpul programului fără acordul șefului direct;
- e) refuzul nejustificat de a executa atribuțiile prevăzute în fișa postului;
- f) provocarea de acte violente în interiorul unității față de colegi, subalterni sau conducători;
- g) absențe nemotivate de la serviciu în mod repetat.

Art. 57

(1) Încălcarea cu vinovăție 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 vinovăție de către salariați a obligațiilor 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, de ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 58

(1) Sancțiunile cu caracter disciplinar ce pot fi aplicate salariaților, în caz de abatere disciplinară potrivit art. 264 alin.1 din Codul muncii sunt următoarele:

- a) avertismentul 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.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acest statut.

(3) 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. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 59

(1) Amenziile disciplinare sunt interzise, cu excepția celor prevăzute expres de alte legi în vigoare, respectiv în cazul nerespectării prevederilor privind interzicerea fumatului și consumului de băuturi alcoolice în spital.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

CAPITOLUL X

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art. 60

În conformitate cu prevederile art. 266 din Codul Muncii, 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 vinovăție a salariatului;

- (c) consecințele abaterii disciplinare;
- (d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- (e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 61

(1) Conform art 267 din Codul Muncii, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Aceasta sarcină revine conducerii unității.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Aceasta persoană are obligația de a lua o notă explicativă de la salariatul în cauză și să verifice susținerile făcute în apărare.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

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

Art. 62

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

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- 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 înlăturate apărărilor formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 61 alin. (3), 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.

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

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

(6) În cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, conducerea spitalului îl va suspenda din funcție până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Pe timpul suspendării contractului individual de muncă, nu se plătesc drepturile salariale.

(7) Încălcarea Regulamentului intern constituie act de indisciplină și atrage sancționarea salariatului vinovat .

CAPITOLUL XI

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 63

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

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

(4) În situația în care angajatorul constată ca salariatul sau a provocat o pagubă din vina și în legătura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota 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.

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

Art. 64

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

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

Art. 65

(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 plății.

Art. 66

(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 1/3 din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

CAPITOLUL XII

ACCESUL ÎN PERIMETRUL SPITALULUI

Art. 67

(1) Accesul salariaților în perimetrul spitalului se face pe bază de legitimație de serviciu, eliberată și vizată de conducere.

(2) Accesul persoanelor străine este permis doar în perioada în care se lucrează cu publicul, cu respectarea normelor de conduită corespunzătoare.

(3) Pentru reprezentanții presei accesul se face numai cu acordul managerului, care va nominaliza în mod explicit locurile în care se poate filma sau persoanelor cărora li se pot lua interviuri, cu respectarea drepturilor pacienților la intimitate și imagine. Pentru aceasta, anterior, reprezentanții mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în vederea obținerii acordului de principiu.

(4) Salariații au obligația să predea legitimația de serviciu la încetarea contractului individual de muncă.

Art. 68

Accesul pacienților este permis cu respectarea funcționalității și normelor de conduită ale spitalului, fiind interzisă circulația în spital neînsoțit și fără recomandare medicală.

Art. 69

(1) Vizitarea bolnavilor, acolo unde este posibilă, se va face numai conform programului stabilit de către conducerea unității și afișat la poarta spitalului.

(2) Vizitatorii sunt îndrumați la patul bolnavilor de un cadru mediu desemnat de șeful de secție sau de asistenta șefă. În situația mai multor vizitatori, aceștia vor fi introduși pe rând, astfel ca numărul lor la un bolnav să nu depășească 2 persoane.

(3) Este interzis vizitatorilor introducerea de alimente contraindicate regimului dietetic al bolnavului sau în cantitate prea mare. Este interzisă și introducerea de băuturi alcoolice.

(4) Vizitatorii vor evita discuțiile neplăcute ce pot afecta pacienții, vor respecta liniștea celorlalți bolnavi internați. Pentru bolnavii deplasabili este recomandabil ca vizita să se desfășoare în holuri sau în camerele din secții amenajate corespunzător.

(5) Vizitatorilor le este interzis fumatul în unitate.

(6) Vizitatorii trebuie să respecte orele de vizită și să dea curs indicațiilor medicilor, personalului sanitar sau de pază.

CAPITOLUL XIII

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PACIENȚILOR

Art. 70

În conformitate cu Legea nr. 46/2003 – privind drepturile pacientului, pacienții au dreptul la îngrijiri medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare și materiale.

- Pacientul are dreptul de a fi respectat ca persoană umană, fără nicio discriminare.
- Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum și la modul de a le utiliza.
- Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identității și statutului profesional al furnizorilor de servicii de sănătate.
- Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra regulilor și obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării.
- 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.
- 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.
- Pacientul are dreptul să solicite și să primească, la externare, un rezumat scris al investigațiilor, diagnosticului, tratamentului și îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării.

- 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.
- Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.
- 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.
- În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.
- Pacientul are acces la datele medicale personale.
- Dreptul pacientului la informația medicală.
- 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.
- Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului.
- Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale.
- În situația în care pacientul asigurat, pe perioada internării în spital, în baza unor documente medicale întocmite de medicul curant din secția în care acesta este internat și avizate de șeful de secție și managerul spitalului, suportă cheltuieli cu medicamente, materiale sanitare și investigații paraclinice la care ar fi fost îndreptățit fără contribuție personală, în condițiile contractului cadru, spitalul rambursează contravaloarea acestor cheltuieli la cererea asiguratului.
- Informațiile se aduc la cunoștință pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaște limba română, informațiile i se aduc la cunoștință în limba maternă ori în limba pe care o cunoaște sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare.
- 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.

Art. 71

Pacientul are următoarele obligații impuse de Regulamentul intern al Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov:

- va sta internat în spital pe toată durata necesară recomandată de medicul curant;
- este interzisă învoirea pacienților internați în secțiile cu paturi din cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie din Brașov, pe perioada spitalizării. Sunt exceptate situațiile considerate de către medicul curant ca fiind excepționale, cazuri în care pacienții pot fi învoiți pe baza biletului de voie avizat de către medicul șef de secție. Învoirile nu pot depăși perioada cuprinsă între două tratamente succesive;
- în cazul plecării din spital fără bilet de voie, pacienții vor fi externați înainte de termen, fără a se pune în pericol viața acestora;
- va păstra integritatea bunurilor din patrimoniul spitalului. În cazul constatării deteriorării sau lipsei unor bunuri/obiecte, se va obliga să plătească contravaloarea lor;
- va păstra curățenia în incinta spitalului (în salon, în pavilion, în curte);
- nu va consuma și nu va introduce în instituție alcool sau droguri;
- nu va fuma în incinta spitalului și nu va introduce în instituție produse din tutun;

- va accepta să ia medicamentele în prezența unui cadru medical pe toată durata internării, conform prescripțiilor medicului curant și va respecta programul de administrare;
- va coopera la efectuarea procedeeelor de diagnostic;
- va respecta circuitele funcționale ale secției și ale spitalului, astfel încât să nu transmită boala și altor pacienți și nici să nu se contamineze cu infecții pe perioada internării;
- va respecta programul secției în care este internat (de investigații, de tratament, de vizită);
- în cazul în care va încălca Regulamentul Intern al Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov, pacientul va fi externat.

Art. 72

Pacientul este informat că:

- ținuta obligatorie în spital este pijama/cămașa de noapte;
- efectele personale sunt păstrate în garderobă;
- Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov nu răspunde de obiectele de valoare depozitate la garderobă sau în salon;
- datele personale sunt păstrate în Registrul de internări, la Biroul de Internări și sunt utilizate doar la întocmirea raportărilor statistice solicitate de Ministerul Sănătății și Casa de Asigurări de Sănătate.
- datele obținute sunt confidențiale și nu vor fi comunicate în alte scopuri fără avizul pacientului, decât în cazuri speciale la organele de cercetare și control.

Art. 73

Încălcarea regulilor mai sus enunțate poate duce la următoarele sancțiuni:

(1) În ambulatoriu :

- refuzul consultării persoanelor nedisciplinate, cu excepția cazurilor de urgență;
- recuperarea pagubelor materiale pricinuite de pacienți prin achitarea la serviciul financiar al unității a contravalorii pagubei sau prin acțiuni civile în dezdăunare. În aceste situații, bolnavului i se iau datele personale, domiciliul și se înaintează referatul asupra celor comise conducerii spitalului pentru luarea măsurilor de rigoare;
- răspund de aceste msuri medicul curant și asistenta medicală de serviciu.

(2) În secțiile cu paturi:

- interzicerea accesului vizitatorilor nedisciplinați sau evacuarea acestora din unitate;
- interzicerea vizitei la un anumit bolnav;
- externarea înainte de termen, fără a se pune în pericol viata pacientului în cazul plecării din spital pe perioada internării, fără bilet de voie din partea medicului curant;
- recuperarea de la bolnav a pagubelor materiale produse;
- răspund de aceste măsuri medicul curant, asistenta medicală de serviciu și serviciul de pază.

CAPITOLUL XIV

CIRCUITUL DOCUMENTELOR ȘI ACTELOR ÎN UNITATE

PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR ȘI PETIȚIILOR ADRESATE SPITALULUI

Art. 74

Actele, documentele și lucrările spitalului au antetul spitalului și pot purta denumirea de: decizii, notă internă, notă de serviciu, comunicare, adresă de înștiinșare, etc.

Art. 75

Deciziile sunt elaborate de către Compartimentul R.U.N.O., avizate de Compartimentul Juridic și sunt transmise spre aprobare și semnare managerului, fiind difuzate prin intermediul registraturii spitalului. Originalul deciziei se păstrează la Compartimentul R.U.N.O. în registrul special cu această destinație.

Art. 76

Notele de serviciu și notele interne de la managerul unității se comunică celor interesați prin intermediul secretariatului. Orice document adresat altor instituții sau foruri superioare se va întocmi numai prin secretariatul spitalului.

Art. 77

- (1) Documentele și lucrările se înaintează spre aprobare și semnare managerului de către compartimentele de specialitate, respectiv de către șefii de secții.
- (2) Actele care produc efecte juridice vor fi vizate de către consilierul juridic al spitalului.
- (3) Actul sau adresa se redactează în atâtea exemplare originale câți destinatari sunt, plus un exemplar care se va păstra la compartimentul de specialitate sau secția respectivă, purtând la final data și inițialele numelui persoanei care l-a întocmit.

Art. 78

- (1) Toate documentele de proveniență externă, primite prin secretariatul spitalului, sunt înaintate managerului pentru rezoluție și repartiție către serviciile/compartimentele/secțiile delegate cu soluționarea lor.
- (2) Regula se aplică indiferent de destinatarul adresei/actului respectiv, care poate avea o anumită funcție în cadrul spitalului.
- (3) Documentele sunt distribuite prin intermediul secretariatului spitalului cu rezoluția managerului spitalului.

Art. 79

- (1) După rezolvarea cererii sau actului de către serviciul sau compartimentul delegat în acest scop, se înaintează prin grija secretariatului managerului spre aprobare și semnare.
- (2) 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 semnătura persoana care a fost desemnată în acest sens de către managerul unității, cu avizul Consiliului Județean Brașov, statuată expres prin dispoziție scrisă a managerului.

Art. 80

Angajații care reclamă sau sesizează cu bună credință încălcări ale legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței beneficiază de protecție conform principiilor prevăzute de Legea nr. 571/2004:

- Principiul legalității
- Principiul supremației interesului public
- Principiul responsabilității
- Principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii

- Principiul bunei conduite
- Principiul bunei credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată în unitate care a făcut o sesizare , convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Art. 81

(1) Semnalarea unor fapte prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni constituie avertizare în interes public și privește:

- Infracțiuni de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul
- Încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese
- Folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane
- Încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale
- Încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile
- Incompetența sau neglijența în serviciu
- Evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție
- Emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare
- Administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public
- Încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

(2) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, poate fi făcută: șefului ierarhic, conducătorului unității, comisiilor de disciplină, organelor judiciare.

(3) Avertizorii beneficiază de protecție, după cum urmează :

- de prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
- la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului;
- în situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect comisia de disciplină va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea;
- în litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună credință.

CAPITOLUL XV

NORME OBLIGATORII ȘI DISPOZIȚII FINALE

Art. 82

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

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

(3) Publicitatea unui medicament trebuie să încurajeze folosirea rațională a produsului, prezentându-l în mod obiectiv, fără a-i exagera calitățile și fără să inducă în eroare. Publicitatea trebuie să fie

onestă, adevărată și corectă. Publicitatea trebuie să evite orice susținere sau reprezentare în măsură să inducă în eroare consumatorul, chiar și prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

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

(5) În cadrul Spitalului de Pneumoftiziologie Brașov, spațiul destinat publicității pentru medicamente este la sediul unității, precum și la sediul Dispensarului TB.

(6) Prezentările făcute de către reprezentanții firmelor de medicamente se vor desfășura după un program avizat de directorul medical și aprobat de către managerul spitalului.

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

(8) Oferirea de mostre de către firmele de medicamente pentru medicii specialiști din spitale trebuie să se desfășoare după un program aprobat de conducerea spitalului, prin intermediul farmaciei spitalului.

Art. 83

(1) În întreaga lor activitate, toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizată, politicoasă, neomițând formulele și salutarile de politețe, atât față de pacienți cât și față de însoțitorii și vizitatorii acestora, urmând să beneficieze la rândul lor de un comportament civilizată din partea pacienților și aparținătorilor.

(2) Toți salariații spitalului precum și personalul ce deservește curățenia, vor acționa într-un climat de liniște care să asigure confort psihic pacienților, evitând, pe cât posibil, orice disconfort fonic (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor și dispozitivelor cu care își desfășoară activitatea) cu preponderență în perioadele destinate odihnei pacienților.

(3) Atât medicii cât și personalul cu pregătire medie și auxiliară, se vor comporta cu pacienții și aparținătorii acestora respectând drepturile legiferate ale pacienților și necondiționând în niciun fel actul medical și de îngrijire.

Art. 84

Fumatul este permis numai în locurile special amenajate. Conducerea spitalului va amenaja locuri speciale pentru fumat pentru personalul propriu și spații amenajate pentru vizitatori.

Art. 85

Respectarea prevederilor prezentului Regulament intern este obligatorie pentru toți angajații spitalului.

Art. 86

Regulamentul Intern poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplina muncii în unitate le cer, prin acte adiționale.

Art. 87

Regulamentul intern va fi prelucrat cu toți angajații, pe secții și compartimente, încheindu-se proces-verbal sub semnătură de luare la cunoștință.

Art. 88

Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului intern prelucrarea se face de către șeful secției (compartimentului) în care acesta se angajează, confirmarea anexându-se la contractul de muncă.

Art. 89

Prezentul Regulament intern se completează în mod corespunzător atât cu legea drepturilor pacientului (Legea nr. 46/2003) cât și cu codul de deontologie medicală.

Art. 90

La data intrării în vigoare a prezentului Regulament intern se abroga dispozițiile vechiului Regulament intern.

MANAGER
Dr. Dan MORARU

DIRECTOR MEDICAL

DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL
Ec.Claudiu GRUSEA

REPREZENTANT SINDICAT MEDISAN SANITAS,
As. SIMIONEL MARIAN