

Spitalul Clinic Filantropia

Administrația Spitalului
SPITALUL CLINIC FILANTROPIA
NFI
ZNA 16.04.2025

REGULAMENT INTERN al SPITALULUI CLINIC FILANTROPIA BUCUREȘTI 2025

AVIZAT

În Consiliul de Administrație, din data 14.05.2025

Președinte CA, Andreea Loredana MARIN _____

APROBAT COMITETUL DIRECTOR

Președinte: Manager interimar, Dr. Gică NICOLAE _____

Director medical interimar, Dr. Stelian Dorin PANĂ _____

Director financiar-contabil interimar, Ec. Mioara – Cornelia BURCEA _____

Compartiment Juridic, Cs. jr. Mihaela DRUGĂ _____

Sindicat Sanitas spital, As. Bogdana LATIF _____

Spitalul Clinic Filantropia

CUPRINS

Noțiuni generale	pag. 4
Cap.I Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților	pag. 4
Secțiunea I Principalele obligații ale conducerii	pag. 4
Secțiunea a II-a Principalele obligații ale salariaților	pag. 5
Secțiunea a III-a Principalele drepturi ale salariaților	pag. 7
Secțiunea a IV-a Principalele drepturi ale angajatorului	pag. 8
Cap.II Organizarea timpului de muncă în spital	pag. 8
Secțiunea I Timpul de muncă	pag. 8
Secțiunea a II-a Timpul de odihnă și alte concedii	pag. 11
Cap.III Salarizarea	pag. 15
Cap.IV Reguli generale de organizare	pag. 16
Secțiunea I Reguli privind protecția, igiena, securitatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor în cadrul Spitalul Clinic FILANTROPIA	pag. 16
Secțiunea a II-a Reguli privind maternitatea la locul de muncă	pag. 20
Secțiunea a III-a Reguli concrete privind disciplina muncii în cadrul spitalului	pag. 20
Secțiunea a IV-a Criteriile și procedura de evaluare a performanțelor profesionale	pag. 21
Secțiunea a V-a Accesul în perimetrul spitalului	pag. 24
Secțiunea a VI-a Soluționarea cererilor, reclamațiilor și conflictelor	pag. 26
Secțiunea a VII-a Circuitul documentelor	pag. 26
Secțiunea a VIII-a Regulament intern pentru pacienți	pag. 28
Secțiunea a IX-a Alte norme obligatorii	pag. 29
Cap.V Reguli referitoare la procedura disciplinară	pag. 30
Cap.VI Modalități de aplicare a unor dispoziții legale și contractuale specifice	pag. 31

Spitalul Clinic Filantropia

Cap.VII Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității	pag. 32
Cap. VIII Dispoziții finale	pag. 37
Cap. IX Prelucrarea datelor cu caracter personal	pag. 37
Anexe	
Anexa nr.1 Legea drepturilor pacientului nr.46 din 21 ianuarie 2003	pag. 40
Anexa nr.2 Codul de conduită al personalului din Spitalul Clinic Filantropia	pag. 44
Anexa nr.3 Exercițarea profesiei de medic	pag. 50
Anexa nr.4 Exercițarea profesiei de asistent medical	pag. 55
Anexa nr.5 Programul de lucru al personalului	pag. 57

Spitalul Clinic Filantropia

NOȚIUNI GENERALE

Art.1 (1) Spitalul Clinic Filantropia, funcționează din anul 1915 ca unitate cu personalitate juridică, cu sediul în București, Bd. Ion Mihalache nr. 11, Sector 1, având ca obiect de activitate acordarea asistenței medicale de specialitate în domeniul obstetrică-ginecologie, neonatologie, anestezie și terapie intensivă, cercetare științifică, învățământul medical de specialitate, îndrumarea tehnică și metodologică a rețelei de profil din întreaga țară. Pentru desfășurarea în bune condiții a activităților sale, colaborează în domeniul medical, al cercetării și învățământului cu instituții, persoane juridice și fizice din țară și străinătate și este îndrumată pe linie științifică de către Academia de Științe Medicale.

(2) Regulamentul intern al Spitalului Clinic FILANTROPIA reprezintă un complex de reglementări prin care se stabilesc norme de comportament și de disciplină prin care se urmărește realizarea în bune condiții a sarcinilor ce revin salariaților spitalului, respectarea reglementărilor juridice, a normelor morale, tehnico-economice, administrative și organizatorice.

(3) Prezentul Regulament Intern se aplică tuturor angajaților din spital, indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea de retribuire sau de timpul de muncă prestat. De asemenea, se aplică și celor care lucrează în unitate cu orice titlu (detasați, contract de colaborare, etc.) precum și celor care efectuează stagii de practică ori schimburi de experiență sau iau parte la diverse forme de învățământ (rezidenți, studenți, cursanți etc), de specializare sau de perfecționare în cadrul unității.

(4) Persoanele încadrate în alte unități dar care lucrează temporar în Spitalul Clinic FILANTROPIA sunt obligate să cunoască și să respecte regulile de disciplină specifice acestei unități.

(5) Personalul firmelor care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația ca pe timpul cât se află pe teritoriul spitalului să respecte Regulamentul Intern al Spitalului Clinic FILANTROPIA , precum și atribuțiile și clauzele prevăzute în contractele încheiate între părți.

CAPITOLUL I

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

Secțiunea I

Principalele obligații ale conducerii spitalului

Art.2 (1) Conducerii Spitalului Clinic FILANTROPIA, ca angajator, îi revin, în principal, următoarele obligații:

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- să comunice periodic salariaților situația economico – financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea spitalului;

Spitalul Clinic Filantropia

- e. să se consulte cu reprezentanții sindicatului cu care se informează reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
 - f. să plătească către stat toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina să, să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariat, în condițiile legii;
 - g. să asigure funcționalitatea Registrului general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, conform normelor metodologice;
 - h. să elibereze, la cerere și în termenul de 5 de zile lucrătoare, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - i. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
 - j. să informeze reprezentanții sindicatului din spital asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
 - k. să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
 - l. să se consulte cu reprezentanții sindicatului din spital în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - m. să se consulte cu reprezentanții sindicatului din spital în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- (2) Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formare profesională, în condițiile prevăzute de Codul Muncii în art.154-158 și conform titlului VI din Codul Muncii – art.192-200;
- (3) Conducerea spitalului stabilește, împreună cu reprezentanții sindicatului SANTAS și la solicitarea acestora, în condițiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic FILANTROPIA;
- (4) Angajatorul stabilește obiective fezabile în ceea ce privește acțiunile de supraveghere, limitarea și control a infecțiilor asociate asistenței medicale;
- (5) Orice alte atribuții stabilite de lege în sarcina sa.

Secțiunea a II-a Principalele obligații ale salariaților

Art.3 (1) Salariații Spitalului Clinic FILANTROPIA au în principal următoarele obligații:

- a) de a respecta programul de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, în Regulamentul de Organizare și Funcționare al spitalului, în contractul colectiv de muncă, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;

Spitalul Clinic Filantropia

- g) de a respecta reglementările legale în vigoare pe linia protejării datelor cu caracter personal ale pacientului și a confidențialității actului medical;
- h) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;
- i) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- j) să nu încerce să stabilească realități de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- k) să respecte clauză de confidențialitate dintre el și angajator.

(2) Salariații spitalului au, în mod explicit obligații privind:

- a) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
- b) însușirea și respectarea normelor de muncă, a altor reguli și instrucțiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau pentru locul de muncă specific;
- c) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice ale aparaturii sau echipamentelor, instalațiilor din dotarea locului de muncă unde își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;
- d) respectarea normelor de protecția muncii și a mediului;
- e) ridicarea calificării profesionale, frecventarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandate, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor ce privesc activitatea pe care o desfășoară;
- f) obligația de loialitate față de Spitalul Clinic FILANTROPIA ;
- g) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalți salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;
- h) înștiințarea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, acționarea pentru diminuarea efectelor acestora și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau pot prejudicia patrimoniul spitalului;
- i) respectarea regulilor de acces în perimetrul spitalului și posedarea legitimației de serviciu/cartelelor de acces, în stare de valabilitate. Salariații care își încetează activitatea în cadrul Spitalului Clinic „Filantropia”, din diverse motive – pensionare, încetarea contractului individual de muncă, etc. – au obligația restituirii, către angajator, a cartelor de acces în unitate utilizate pe parcursul derulării raportului de muncă.
- j) purtarea integrală a echipamentului de protecție (uniformei de lucru) precum și a ecusonului, pe totă durata timpului de muncă ;
- k) anunțarea șefului ierarhic de îndată și prin orice mijloc cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situații fortuite, etc.);
- l) evidența, raportarea și autoevaluarea activității profesionale, conform procedurii și criteriilor legale;
- m) îndeplinirea, temporară sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea unității.

Art.4 (1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situațiile de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea, limitarea și/sau înlăturarea efectelor negative.

Spitalul Clinic Filantropia

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

Art.5 În situații deosebite, determinate de starea de necesitate și nevoile unei bune funcționări a spitalului, salariații au obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile spitalului, în condițiile legii. În acest sens, pentru asigurarea bunei funcționalități a activităților spitalului, salariații vor executa și alte sarcini de serviciu, în limita competențelor profesionale, cu respectarea prevederilor legale.

Secțiunea a III-a Principalele drepturi ale salariaților

Art.6. (1) Evaluarea performanțelor profesionale se aplică întregului personal care își desfășoară activitatea în spital și se face cu respectarea criteriilor de evaluare și a procedurii stabilite prin HG 1336/2022 Hotărârea nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului -cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual plătit din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(2) Salariații Spitalului Clinic FILANTROPIA au în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru muncă depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concedii de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formare profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat despre orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul de muncă;
- p) să se subordoneze doar șefilor ierarhic superiori;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului sau direct;
- t) să solicite asistența organizației sindicale în care este înscris, în cazul cercetării abaterii disciplinare, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe membrii de sindicat;
- u) să solicite asistența organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate, în mod obiectiv, performanțele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza conducerii unității, cu bună-credință, cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

Spitalul Clinic Filantropia

- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant similar care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, corespunzător pregătirii profesionale și vechimii în specialitatea studiilor, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) alte drepturi prevăzute de lege.

(3) Drepturile salariaților vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Art.7 (1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală;
 - b) pentru exercitarea în condițiile legii, a dreptului la grevă și a altor drepturi sindicale;
- (2) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile menționate la lit.a).**

Secțiunea a IV-a

Principalele drepturi ale angajatorului

Art.8 Spitalul Clinic FILANTROPIA ca angajator, are în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesități de armonizare a legislației, cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern și ROF-ului;
- f) să exercite controlul, să analizeze și să soluționeze sesizările salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

CAPITOLUL II

ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN SPITAL

Secțiunea I

Timpul de muncă

Art.9 (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează o muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conforme contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare.

(2) Prezența salariaților la locul de muncă se face pe baza condicii de prezență, semnate de fiecare salariat, la începutul și sfârșitul programului de lucru.

(3) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore/zi pe timpul a 5 zile, cu două zile de repaus, funcție de specificul muncii prestate putându-se opta și pentru o repartizare inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână.

Spitalul Clinic Filantropia

(5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută în art.112 din Codul Muncii este considerată muncă suplimentară. Muncă suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(7) Muncă suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se va compensa numai cu timp liber corespunzător acestuia.

(8) Conform dispozițiilor alin.(1) și (2) ale art. 2 ale cap.II din Anexa II la Legea-cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, munca prestată de personalul din unitățile sanitare în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, conform reglementărilor în vigoare nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(9) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea lor.

Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea muncii suplimentare exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(10) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate argumentate cu documente medicale vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(11) Programul diferitelor categorii de personal din cadrul Spitalului Clinic FILANTROPIA este reglementat prin *Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar*, cu modificările și completările ulterioare, precum și de alte prevederi legislative în legătură cu timpul de lucru și este prezentat în Anexa nr.5, parte integrantă din prezentul regulament.

Art.10 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariaților.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor cuprinse în Codul Muncii (art.112-114 și 118), contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă și prezentul regulament intern.

Art.11 (1) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlului acesta evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Activitatea salariaților se desfășoară în secții, laboratoare, servicii sau compartimente, în baza graficelor lunare de lucru, în condițiile asigurării continuității și funcționalității activităților.

În Secția Neonatologie (compartimente cu activitate diferită), personalul medical (medici, asistente medicale, infirmiere) va face rotație în toate compartimentele în funcție de necesitățile impuse: patologie, volum de activitate, concedii, indisponibilitatea unor angajați. Rotația medicilor va fi elaborată și aprobată de medicul șef de secție la începutul fiecărui an calendaristic, și poate fi modificată în funcție de necesități.

În cazul unor urgențe medicale majore, sau cazuri ce impun participarea unui număr mai mare de personal (medici) aceștia pot fi convocați de la domiciliu pentru rezolvarea problemelor medicale.

Spitalul Clinic Filantropia

(3) Salariații sunt obligați să-și consemneze zilnic prezența la program în condicile de prezență pe secții și compartimente de muncă, cu trecerea orei de prezentare la program și a orei de terminare a acestuia. Fiecare structura organizatorică a spitalului (secție/compartiment/laborator/etc.) detine propria condică de prezență, iar obligativitatea verificării consemnarilor efectuate în cuprinsul acesteia, cade în sarcina asistentului șef al structurii respective, și a conducătorului structurii.

(4) Condicile de prezență sunt verificate zilnic de către cei în drept (șeful de compartiment sau, după caz, de către persoana desemnată de către șeful compartimentului), care au obligația de a confirma prin semnătura, concordanța prezenței la program a personalului cu cea din condică.

(5) Întârzierile sau plecările fortuite la/de la program se pot efectua numai pe baza biletului de voie aprobat de șeful ierarhic superior și de Managerul unității. Biletul de voie va fi consemnat în condică de prezență, unde vor fi menționate totodată recuperările acestora, învoirile în interes personal, precum și situațiile de concediu de odihnă, concediu medical sau orice alt motiv de absență.

(6) Biletul de voie va fi întocmit de salariat, conform modelului aprobat de conducerea unității, cu precizarea perioadei pentru care se întocmește și care nu poate depăși 2 ore, menționarea intervalului orar în care salariatul urmează să lipsească de la locul de muncă, precum și motivarea solicitării.

(7) În vederea aprobării biletelor de voie de către Managerul unității, acestea vor fi depuse la Secretariatul spitalului, după ce în prealabil au fost vizate de coordonatorul direct al locului de muncă.

(8) Fiecare salariat poate beneficia de maxim 2 (două) astfel de învoiri într-o lună calendaristică, urmând ca recuperarea orelor de învoire să se facă la sfârșitul zilei în care acestea au fost solicitate, iar când acest lucru nu este posibil, recuperarea va avea loc în ziua de lucru imediat următoare celei în care s-a făcut învoirea.

Art.12 (1) Activitatea curentă pentru medicii încadrați în secțiile cu paturi de spitalizare continuă, și la care continuitatea activității se asigură prin linii de gardă, se desfășoară astfel: **activitate curentă de 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare, în intervalul orar 08.00 – 14.00 și își completează norma de muncă prin ore de gardă obligatorie, astfel într-o zi lucrătoare garda începe la ora 14.00 (ora de terminare a programului curent din cursul dimineții) și durează 18 ore, ora de terminare a gărzii fiind ora 8.00 dimineța, iar în zilele nelucrătoare/sărbători legale garda începe la ora 8.00 dimineța și durează 24 ore.** După activitatea continuă aferentă activității curente și activității într-o linie de gardă, medicul beneficiază de o perioadă de repaus de 24 ore și se plătesc conform art. 12 alin (9).

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

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

(2²) Pot fi scutiți de efectuarea gărzilor, profesorii și conferențiarilor universitari. În situația în care doresc să efectueze gărzi, le vor efectua în afara programului normal de lucru, fără a avea obligația de gardă.

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

(4) Medicii încadrați în compartimentele cu paturi care nu sunt incluși în liniile de gardă ale unității (managerul, directorul medical, șefii de secții, cadrele didactice care ocupă funcția de profesor sau conferențiar și cei scutiți de gardă conform prevederilor legale) vor presta activitate curentă de 7 ore zilnic, în cursul dimineților zilelor lucrătoare.

Spitalul Clinic Filantropia

(5) Continuitatea activității medicale este asigurată prin liniile de gardă ale spitalului, a căror funcționalitate este asigurată cu medici de specialitate din spital sau din afara acestuia conform reglementărilor în vigoare.

(6) Efectuarea a două gărzii consecutive de către același medic este interzisă.

(7) Planificarea gărzilor se întocmește lunar de către șefii secțiilor de ginecologie, obstetrica, ATI și neonatologie, se avizează de către directorul medical și se aprobă de managerul spitalului.

(8) Schimbarea planificării gărzilor se poate face pe baza unei cereri scrise, cu acordul medicilor implicați în schimbul de gardă, cu avizul șefului de secție și al directorului medical și aprobarea managerului spitalului.

(9) Plata orelor de gardă se face în funcție de tariful orar determinat în baza salariului de bază individual corespunzător gradului profesional în care sunt confirmați; plata orelor de gardă efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale se face conform prevederilor legislației în vigoare.

(10) Medicii rezidenți de an III și mai mare, aflați în perioada de pregătire, vor fi incluși în liniile de gardă dublând medicul de gardă, în cadrul numărului de ore obligatoriu (18 ore).

Art.13(1) Programul normal de lucru este stabilit în funcție de specificul fiecărui loc de muncă, în baza prevederilor legale și a propunerilor șefilor de compartimente și este cuprins în Anexa nr. 5 la prezentul regulament, parte integrantă din acesta.

(2) Programul normal de lucru este aprobat de Comitetul Director și se afișează în locurile vizibile.

Art.14(1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22.00 – 06.00 cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(2) Este considerat program în 3 ture, sistemul 12/24 ore, salariatul având obligația de a presta, pe parcursul unei luni, un număr de 3 zile în tură a 2-a și 3 zile în tură a 3-a.

(3) Pentru acordarea sporului de 15 % la salariul de bază într-o lună calendaristică, salariatul are obligația să efectueze cel puțin câte 3 schimburi din fiecare tură (a 2-a și a 3-a).

Secțiunea a II-a Timpul de odihnă și alte concedii

Art.15 (1) Dreptul la concediul anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări;

(2) Durata minimă a concediului de odihnă este de 21 de zile lucrătoare. Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă pe spital.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioada de activitate prestată.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediile susmenționate survin în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă după încetarea situației de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc

Spitalul Clinic Filantropia

maternal sau de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în situația încetării contractului individual de muncă.

(7) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin.1, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza aprobării solicitării individuale scrise a salariatului și care corespunde programării întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor.

(4) Pentru rezolvarea unor probleme personale deosebite, salariatul va putea să solicite replanificarea efectuării concediului de odihnă, solicitare avizată și aprobată de către șeful de compartiment și managerul spitalului.

(5) Solicitarea de plecare în concediu de odihnă se întocmește de către salariat și se transmite conducerii spitalului pentru aprobare, după ce în prealabil a fost avizată de către șeful ierarhic și aprobată de managerul spitalului, cu cel puțin 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu conform programării. În cazul solicitării de concediu de odihnă neprogramat, cererea se va înainta managerului unității, în vederea aprobării, cu o zi înainte de efectuarea acestuia, sau în ziua în care se solicită concediu, pentru situații excepționale..

(6) Salariatul va putea beneficia de concediul solicitat numai după ce i s-a aprobat solicitarea de efectuare acestuia, în caz contrar fapta constituie abatere disciplinară ce poate fi sancționată conform legislației în vigoare și prezentului Regulament Intern.

(7) Plecarea în concediu de odihnă, concedii pentru studii sau concedii fără plată, înainte de a fi aprobată cererea de către șeful ierarhic și de către managerul unității sanitare, este interzisă și constituie o abatere pentru care se pot aplica sancțiuni disciplinare conform codului muncii. La fel se întâmplă în cazul întârzierilor la expirarea concediilor.

(8) Concediul anual de odihnă se poate fracționa în mai multe tranșe, prin programare sau la cererea salariatului, una din tranșe neputând fi mai mică de 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt într-un an calendaristic.

Art.17 Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă și care reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se va plăti, la cerere, cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.18 (1) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, cu obligația de a suporta, dacă este cazul, toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite ca urmare întreruperii concediului de odihnă.

Spitalul Clinic Filantropia

(2) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința sa.

Art.19 (1) Personalul care își desfășoară activitate în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.

(2) Pentru personalul care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sambata și duminica.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale din unitate.

Art.20 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv – 5 zile lucrătoare;
- e) deces bunici/socrii și altor rude de gradul II – 3 zile;
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate;
- g) donatorii de sânge – 1 zi lucrătoare, conform legii;
- h) concediu paternal – 10 zile lucrătoare, conform legii.

(3) Concediul plătit pentru evenimente deosebite în familie se acordă la cererea salariatului, de către conducerea unității, pe bază de documente justificative, în zilele imediat premergătoare și/sau ulterioare evenimentului respectiv.

(4) În situația în care evenimentul prevăzut la lit. b) d) și e) se produce în timpul efectuării concediului de odihnă acesta se prelungește.

Art.21 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:

- până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau de studii (sustinere examene/concursuri)
- pentru alte situații (maxim 12 luni) cu avizul sindicatului reprezentativ din unitate.

(2) În cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată, avizul reprezentantului organizației sindicale semnată a contractului colectiv de muncă pe spital.

Art.22 (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica sau în alte zile, în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității unității.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(3) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art. 23 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

Spitalul Clinic Filantropia

- 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Sfântul Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai- Ziua Internațională a Muncii;
- 1 iunie – Ziua Internațională a Copilului;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Anfrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie, Ziua Națională a României;
- 25 și 26 decembrie - prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Distinct de zilele de sărbătoare legala prevazute la alin (1) personalul mai beneficiază suplimentar de următoarele zile libere plătite:

- 7 aprilie – Ziua Mondială a Sănătății
- 24 Decembrie – Ajunul Crăciunului
- A treia zi de Paști (după calendar)
- 27 decembrie – a treia zi de Crăciun
- 31 Decembrie - ajunul Anului Nou

Personalul medical își va lua zilele libere plătite prevazute la alin.(2) prin rotație, în respectivele zile sau în termen de 30 de zile după respectivele date, asigurându-se continuitatea serviciului medical.

Zilele libere prevăzute la alin. (2) nu se plătesc cu spor de 100 %, ci se vor compensa doar cu timp liber corespunzător, în termen de cel mult 30 de zile după respectivele date.

(3) Acodarea zilelor libere se face de către angajator.

Art.24 (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc, cu avizul sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă.

(2) Activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care potrivit legii nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

Art.25 (1) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(2) Femeile care alăptează, beneficiază la cerere, de fracționarea programului de muncă.

Art.26 (1) Acolo unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu cel din timpul nopții.

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

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineata, de după-amiază și de noapte, în decursul unei luni calendaristice.

Art. 27(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fără plată pentru formare profesională.

Spitalul Clinic Filantropia

(2) Concediile fără plată pentru formarea profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(3) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentanților sindicatelor și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității. Cererea de concediu fără plată trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor menționate în alin.(3).

(5) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesională, în condițiile prevăzute de lege, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore (conf. art.157 (1) Codul Muncii), caz în care indemnizația de concediu se stabilește conform art.150 Codul Muncii.

(6) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului anual de odihnă și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile salariale cuvenite salariatului.

(7) Participările la simpozioane, congrese, conferințe și alte manifestări de aceeași natură, pe plan național sau internațional, care implică absența din spital, vor fi anunțate în prealabil, printr-o cerere scrisă adresată managerului spitalului cu 15 zile înainte de participarea la acel eveniment/program. Angajatul are obligația de a prezenta angajatorului dovada participării la congres/simpozion/conferință/program formare profesională, în termen maxim de 5 zile de la data finalizării stagiului de formare.

Art. 28(1) Pentru rezolvarea unor probleme de sănătate salariatul beneficiază de concediu medical acordat și plătit în condițiile legii.

(2) Dacă starea de sănătate îi permite, salariatul are obligația de a anunța, prin orice mijloc, în termen de maxim 2 zile lucrătoare șeful direct (șeful de secție, laborator, serviciu, compartiment după caz) despre motivul absenței.

(3) Salariatul are obligația de a depune la Salarizare, până la data de 05 a lunii următoare, personal sau prin reprezentant (legal sau mandatat), certificatul de concediu medical în original sau o copie a acestuia cu mențiunea „Conform cu originalul” și parafată de medicul care l-a eliberat.

CAPITOLUL III

Salarizarea

Art. 29(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat al Spitalului Clinic *FILANTROPIA* are dreptul la un salariu exprimat în bani, care se stabilește cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare. Pe lângă salariul de bază, salariatul mai beneficiază de sporuri salariale acordate conform prevederilor legislației în vigoare.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contract individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țara.

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

Spitalul Clinic Filantropia

- (4) Salariul este confidențial și se plătește lunar, pe data de 15 a fiecărei luni, prin card emis de una din Băncile cu care spitalul are încheiate convenții în acest sens sau direct titularului prin semnarea statului de plată.
- (5) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.
- (6) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.
- (7) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine: soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia, altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.
- (8) Drepturile salariale se plătesc înaintea oricăror obligații ale angajatorului.
- (9) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile, stabilite de șeful structurii în care își desfășoară activitatea salariatul. Lunar salariatul va prezenta un raport de activitate, prin care se demonstrează îndeplinirea acestor sarcini suplimentare, pe care îl înaintează șefului ierarhic superior spre avizare. Ulterior, raportul de activitate va fi avizat de directorul medical și aprobat de managerul spitalului.

Art. 30(1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului sau altor persoane fizice sau/ și juridice nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă sau exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, un titlu executoriu.

(3) În cazul plurarității de creditori ai salariatului vor fi aplicate prevederile noului Cod Civil în materie de poprire.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși, în fiecare lună, 1/2 din salariul net.

CAPITOLUL IV REGULI GENERALE DE ORGANIZARE

Secțiunea I-a

Reguli privind protecția, igiena, securitatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor în cadrul Spitalul Clinic FILANTROPIA

a) Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Art. 31 Spitalul Clinic FILANTROPIA, în calitate de angajator, are obligația de a lua toate măsurile ce se impun pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, având în vedere respectarea următoarelor principii generale:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;

Spitalul Clinic Filantropia

- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă, de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a efectelor acestora asupra sănătății;
- e) înlocuirea a ceea ce este periculos, cu ceea ce nu este periculos, sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- f) luarea în considerare a evoluției tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;
- g) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- h) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor;
- i) dezvoltarea unei politici de prevenire coerentă, care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă.

Art. 32 (1) Spitalul Clinic FILANTROPIA asigură prin efectul legii pe toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul va organiza instruirea angajaților săi în concordanță cu prevederile Legii 319/2006, a HG 1425/2006, modificată și completată și a procedurii interne PI-SSM-01.

(3) La instruirea personalului în domeniul securității și sănătății în muncă vor fi folosite mijloace, metode și tehnici de instruire, cum ar fi: expunere, demonstrație, studiu de caz, vizionări de filme, diapozitive, proiecții, instruire asistată de calculator.

(4) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

- în cazul noilor angajați;
- în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;
- în cazul salariaților care își reiau activitatea după întrerupere mai mare de 6 luni;
- studenților și rezidenților care desfășoară practica profesională în cadrul spitalului;
- în situație în care intervin modificări în legislația în domeniu.

În toate aceste cazuri, instruirea se efectuează înaintea începerii efective a activității.

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

(6) Fiecare persoană încadrată în muncă sau care își desfășoară activitatea în cadrul Spitalul Clinic *FILANTROPIA* va aplica normele de protecție și igienă a muncii, precum și măsurile organizatorice dispuse de instituție, pe parcursul întregii perioade de derulare a contractului de muncă sau a desfășurării perioadei de practică (în cazul studenților) prin:

- respectarea și însușirea normelor de protecție a muncii și a măsurilor de aplicare a acestora stabilite de către Spitalul Clinic FILANTROPIA;
- aducerea de îndată la cunoștința conducătorului locului de muncă/ ierarhic sau a oricărui alt angajat, după caz, a eventualelor accidente de muncă suferite de propria persoană sau de către alte persoane participante sau nu la procesul de muncă;
- desfășurarea activității în așa fel încât să nu pună în pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- aducerea de îndată la cunoștința conducătorului locului de muncă/ șefului ierarhic a oricărei defecțiuni tehnice sau altei situații care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- oprirea lucrului la apariția oricărui eveniment, indiferent de gradul de pericol, cauzator de producerea unui accident și informarea imediată a conducătorului locului de muncă/ șefului ierarhic;
- utilizarea corectă a echipamentelor tehnice, substanțelor și a celorlalte aparate;
- utilizarea materialelor igienico-sanitare primite/ puse la dispoziție de către angajator, în conformitate cu indicațiile primite;
- utilizarea echipamentului individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care i-a fost acordat;

Spitalul Clinic Filantropia

- acordarea informațiilor/ relațiilor solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

Art.33 În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea dispozițiilor în domeniul protecției muncii, se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă care are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare și a cărei componență se actualizează ori de câte ori este nevoie.

Art.34 Elaborarea de instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale unității/întreprinderii, precum și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru, se inițiază de către coordonatorul locului de muncă și împreună cu lucrătorul desemnat SSM/serviciu intern SSM/serviciu extern SSM procedează la elaborarea instrucțiunilor de lucru, iar difuzarea acestora în unitate se va face numai după ce au fost aprobate de către angajator.

Art.35 (1) Spitalul Clinic *FILANTROPIA* are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, organizat cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, organizând și planificând activități de evaluare periodică a stării de sănătate a salariaților.

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

b) Reguli privind prevenirea și stingerea incendiilor

(1) În scopul aplicării și respectării regulilor privind prevenirea și stingerea incendiilor, Spitalul Clinic *FILANTROPIA* are următoarele obligații și răspunderi:

- stabilește prin dispoziții scrise responsabilitățile și modul de organizare privind apărarea împotriva incendiilor în cadrul instituției, pe care le aduce de îndată la cunoștința salariaților precum și a persoanelor care desfășoară activitate în cadrul spitalului;
- reactualizează dispozițiile date ori de câte ori apar modificări de natură să înrăutățească siguranța la foc;
- aduce la cunoștința salariaților, persoanelor care desfășoară activitate în cadrul spitalului, utilizatorilor și a oricărei persoane implicate, dispozițiile reactualizate;
- oferă relații/ informații, justificări autorităților abilitate cu privire la asigurarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor, măsuri ce trebuie corelate cu natura și nivelul riscurilor de incendiu, potrivit normelor și reglementărilor tehnice în vigoare;
- numește în scris prin act intern, una sau mai multe persoane cu atribuții privind punerea în aplicare, controlul și supravegherea măsurilor de apărare împotriva incendiilor, corelat cu natura, complexitatea, volumul și riscurile de incendiu prezentate de activitățile desfășurate și asigură persoanelor respective timpul necesar executării atribuțiilor stabilite;
- asigură înscrierea în fișele de post a atribuțiilor și responsabilităților persoanelor desemnate să îndeplinească sarcini de prevenire și stingere a incendiilor, precum și luarea la cunoștință de către acestea a obligațiilor ce le revin;
- asigură întocmirea documentațiilor tehnice necesare pentru solicitarea și obținerea avizelor și a autorizațiilor de prevenire și stingere a incendiilor, prevăzute de lege;
- asigură elaborarea planurilor de apărare împotriva incendiilor și verifică, prin specialiștii desemnați, modul de cunoaștere și capacitatea de punere în aplicare a acestora;
- asigură elaborarea instrucțiunilor de apărare împotriva incendiilor și asigură însușirea și respectarea acestora de către salariați;
- asigură instruirea salariaților proprii și a colaboratorilor externi, verificând, prin persoanele desemnate, modul de cunoaștere și respectare a regulilor și măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor;
- stabilește prin act intern persoanele care vor executa instruirea introductivă la angajare precum și instruirea periodică pe locul de muncă;
- stabilește cadrul organizatoric de informare a salariaților asupra riscului de incendiu prezentat de activitățile desfășurate, a măsurilor și regulilor de prevenire a incendiilor, precum și asupra modului de comportare și a posibilităților de orientare și evacuare în caz de incendiu;

Spitalul Clinic Filantropia

- verifică periodic, prin personalul tehnic cu atribuții de prevenire și stingere a incendiilor sau prin intermediul celorlalți specialiști desemnați, modul de cunoaștere și de respectare a normelor specifice de prevenire și stingere a incendiilor;
- verifică prin personalul tehnic sau persoanele cu atribuțiuni de prevenire și stingere a incendiilor, cuprinderea în documentațiile tehnice de proiectare și execuție a obiectivelor de investiții noi și a lucrărilor de modernizare, dezvoltare ori schimbare de destinație a celor existente, a măsurilor, instalațiilor și sistemelor de prevenire și stingere a incendiilor necesare conform reglementărilor tehnice, urmărind periodic stadiul și modul de realizare a acestora pentru finalizarea lor înaintea punerii în funcțiune a lucrărilor de construcții și instalații;
- asigură, prin intermediul persoanelor desemnate în acest scop, luarea măsurilor necesare pentru determinarea împrejurărilor care au favorizat producerea eventualelor incendii, ținerea evidenței acestora și stabilirea, după caz, a unor măsuri de preîntâmpinare a producerii unor evenimente similare;
- analizează periodic modul de organizare și desfășurare a activității de apărare împotriva incendiilor;
- asigură alocarea mijloacelor financiare necesare achiziționării, reparării, întreținerii și funcționării mijloacelor tehnice de prevenire și stingere a incendiilor, precum și pentru susținerea celorlalte activități specifice apărării împotriva incendiilor (atestări, certificări, avizări, autorizări etc.).

(2) Spitalul Clinic *FILANTROPIA* răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

(3) Obligațiile ce revin fiecărui salariat, indiferent de felul postului pe care îl ocupă, în scopul asigurării respectării regulilor și măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor sunt următoarele:

- să cunoască și să respecte normele generale și sarcinile de prevenire și stingere a incendiilor, stabilite în cadrul spitalului;
- să cunoască și să respecte regulile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, conform fișei de instruire, de către angajator sau de persoanele desemnate de către acesta;
- să îndeplinească întocmai și la termen toate măsurile stabilite de către angajator pentru prevenirea și stingerea incendiilor;
- să nu afecteze în vreun fel și să nu blocheze sub nicio formă funcționalitatea căilor de acces și de evacuare din imobilele în care își desfășoară activitatea;
- să utilizeze și să manevreze potrivit instrucțiunilor scrise date de către angajator sau de către persoanele desemnate de acesta, substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele de lucru;
- să comunice imediat șefilor ierarhici și personalului cu atribuții de prevenire și stingere a incendiilor orice situație pe care este îndreptățit să o considere un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;
- să colaboreze cu ceilalți salariați desemnați de către angajator cu atribuții în prevenirea și stingerea incendiilor, atât cât îi permit cunoștințele și sarcinile sale, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- să acorde ajutor, atât cât este rațional posibil, oricărui alt salariat sau persoanei care se află în incinta imobilelor angajatorului aflat/e într-o situație de pericol;
- să nu efectueze manevre și modificări nepermise ale mijloacelor tehnice de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor.

Secțiunea a II-a

Reguli privind protecția maternității la locul de muncă

Art.36 (1) În completarea regulilor de igienă și securitate în muncă spitalul va mai lua măsuri pentru:

- a) prevenirea expunerii salariatelor gravide și care au anunțat despre starea fiziologică de graviditate, au născut recent sau alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

- a) de a lua la cunoștință prevederile OUG 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;
- b) de a se prezenta pentru consultații la medicul de medicină muncii;
- c) de a-și efectua consultații la medicul de familie sau medicul specialist;
- d) de a informa angajatorul în scris despre starea de graviditate.

Art.37 (1) Salariatele care sunt gravide, au născut sau care alăptează, nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

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

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

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

Art.38 (1) Spitalul va acorda salariatei care alăptează, la cerere, pe timpul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, în aceste pauze fiind incluse și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

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

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

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

Secțiunea a III-a

Reguli concrete privind disciplina muncii în cadrul spitalului

Art.39(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Spitalul Clinic Filantropia

Art.40 Sunt interzise:

- a) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau oboseală înaintată, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați;
- b) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru, fără aprobare sau pentru alte interese decât cele ale spitalului;
- c) executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine de interesul spitalului;
- d) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricăror bunuri și documente aparținând acesteia, fără acordul scris al conducerii spitalului;
- e) înstrăinarea oricăror bunuri date în folosință, păstrare sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională, calitativă sau descompletarea acestora ca rezultat al utilizării ori manevrării necorespunzătoare;
- f) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea, fotografierea, multiplicarea pentru sine sau pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a oricarui document sau informații privind activitatea spitalului sau a datelor specificate în fișele sau în dosarele personale ale salariaților / pacienților;
- g) efectuarea de mențiuni, ștersături, rectificări sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezență;
- h) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți angajați (insultă, calomnie, purtare abuzivă, lovire, vătămarea integrității corporale sau a sănătății);
- i) comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța unității, a propriei persoane sau a colegilor;
- j) organizarea de întruniri în perimetrul unității fără aprobarea conducerii;
- k) introducerea, răspândirea sau afișarea în interiorul spitalului a unor anunțuri, afișe, documente etc fără aprobarea conducerii spitalului;
- l) propaganda partizană a unui curent politic;
- m) publicarea pe rețelele de socializare, în mediul online sau în presa scrisă, a oricaror informații defaimate la adresa personalului medical, pacienților sau spitalului.

Art.41 (1) Încălcarea de către salariați a obligațiilor 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 de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, a obligațiilor de serviciu stabilite în contractele individuale de muncă, în fișa postului, în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă, a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Secțiunea a IV-a

Criteriile și procedura de evaluare a performanțelor profesionale

Art.42(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale are drept scop aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale ale personalului, pe parcursul unui an calendaristic, prin compararea gradului de îndeplinire a activităților din fișa postului analizate prin prisma criteriilor de evaluare stabilite.

Art.43(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat al spitalului, în raport cu cerințele postului pe care-l ocupă.

(2) Evaluarea se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între datele de 1 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate, pentru toți salariații care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

Spitalul Clinic Filantropia

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), evaluarea personalului contractual se realizează pentru o altă perioadă în oricare dintre următoarele situații:

- a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă ale personalului contractual în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
- b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive;
- c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.

(4) Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la alin. (3) se numește evaluare parțială și se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin. (3), fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

(4) Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale, pentru funcțiile de execuție, sunt:

- a) Cunoștințe și experiență profesională
- b) Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
- c) Calitatea lucrărilor executate și/sau a activităților desfășurate;
- d) Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
- e) Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum
- f) Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
- g) Condiții de muncă
- h) Calitatea comunicării cu pacienții și aparținătorii acestora
- i) Îndeplinirea activității profesionale conform nivelului de competență
 - a. Medici - a efectuat exclusiv procedurile diagnostice și terapeutice conform cu pregătirea profesională certificată;
 - b. Asistent medical: a efectuat exclusiv procedurile tratament și îngrijire conform cu pregătirea profesională certificată

(5) Pentru funcțiile de conducere vor fi utilizate, suplimentar, și următoarele criterii de evaluare:

- a) Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității;
- b) Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
- c) Capacitatea de organizare și de coordonare a activității structurii
- d) Capacitatea de organizare și coordonare a activității compartimentului;
- e) Capacitatea de a crea în structura condusă un climat stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri.

Art.44(1) În realizarea evaluării performanțelor profesionale anuale, evaluatorul întocmește un raport de evaluare. Calitatea de evaluator este exercitată de către:

- a) persoana care ocupă funcția de conducere pentru salariatul de execuție din subordine, respectiv salariatul de conducere ierarhic superior, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru salariatul de conducere;
- b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al autorității sau instituției publice, pentru salariații aflați în coordonarea sau în subordinea directă a acesteia;

Spitalul Clinic Filantropia

c) conducătorul autorității sau instituției publice, pentru salariații aflați în subordinea directă, precum și pentru salariații care au calitatea de conducători ai autorităților sau instituțiilor publice aflate în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea acesteia și pentru adjuncții acestora.

(2) În vederea realizării componente evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru personalul contractual a cărui activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare.

(3) Indicatorii de performanță prevăzuți la se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.

(4) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința personalului contractual la începutul perioadei evaluate.

(5) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a spitalului.

(6) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare.

Art.45 (1) Notarea pe baza criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a respectivului criteriu.

(2) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 – nivel minim și nota 5 – nivel maxim. Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- a) între 1,00 și 2,00 – nesatisfăcător;
- b) între 2,01 și 3,05 – satisfăcător;
- c) între 3,51 și 4,50 – bine;
- d) între 4,51 și 5,00 – foarte bine.

(3) Raportul de evaluare semnat de evaluator se înaintează contrasemnatarului.

Are calitatea de contrasemnatar:

a) persoana care ocupă o funcție de conducere ierarhic superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru personalul contractual de conducere aflat în subordine sau în coordonarea directă și pentru personalul contractual de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține persoanei de conducere direct subordonate contrasemnatarului;

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al autorității sau instituției publice, pentru personalul contractual aflat în coordonarea sau în subordinea directă.

(4) În situația în care, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, nu există o persoană care să aibă calitatea de contrasemnatar potrivit alin. (3), raportul de evaluare nu se contrasemnează.

(5) Raportul de evaluare nu se aprobă.

Art.46 (1) Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot contesta raportul de evaluare la conducătorul instituției publice, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea acestuia prin orice mijloc de comunicare: prin e-mail, prin poștă cu confirmare de primire, prin înmânare personală sub semnătură.

(2) Conducătorul autorității sau instituției publice poate admite contestația, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător, sau respinge motivat contestația. Rezultatul contestației se comunică salariatului în termen de 3 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

Spitalul Clinic Filantropia

(3) Personalul contractual nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Art.47 (1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale nu se aplică în următoarele situații:

- a) persoanele angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;
- b) angajaților al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;
- c) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați în afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice;
- d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;
- e) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, momentul evaluării se stabilește de conducerea spitalului.

Secțiunea a V-a

Accesul în perimetrul spitalului

Art.48 (1) Accesul în perimetrul spitalului se realizează numai pe la punctele de control – acces care respectă circuitele funcționale, conform prevederii *OMSP nr. 1365/25.07.2008 (M.Of.nr.608/15.08.2008) privind organizarea serviciului de pază și a regimului de acces în unitățile sanitare publice cu paturi din rețeaua MSP.*

(2) Accesul personalului propriu se face pe baza legitimației eliberate și vizate de conducerea spitalului sau cartelelor de acces în unitate.

(3) Urgențele medicale au acces nerestricționat.

(4) Pentru vizitatorii bolnavilor, accesul se permite zilnic, între orele 15⁰⁰ – 20⁰⁰ cu respectarea următoarelor condiții:

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

Pentru urgențele medico-chirurgicale ale pacienților accesul acestora în spital este permanent.

(5) În intervalul 08⁰⁰ – 15⁰⁰, pacienții au accesul permis în ambulatoriu, însoțiți sau nu, funcție de programul stabilit, cu bilet de trimitere parafat de către medicii specialiști, medicii de familie din exteriorul spitalului, medicii din ambulatoriu sau spital.

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

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

Art.49 (1) Pentru aparținători sau alte persoane din afara spitalului, accesul este interzis în locațiile de dispunere a compartimentului sterilizare, a secției de oxigen, a centralei telefonice și în zona de dispunere a depozitelor de deșeuri medicale periculoase, a serverelor și este restricționat pentru laboratoare sau încăperi în care sunt depozitate arhivele spitalului. Excepție fac cazurile speciale aprobate de șefii de secție și managerul spitalului.

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

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

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

- autovehiculele serviciului de ambulanță sau alte vehicule personale care transporta persoane ce necesită îngrijiri de urgență sau care nu se pot deplasa, au acces permanent în spital;
- accesul la morga spitalului se face numai în timpul programului de lucru și cu o notificare prealabilă, comunicată serviciului de pază;
- autovehiculele furnizorilor de produse și servicii se face numai în timpul programului de lucru, pe poartă de acces stabilită de manager; în situații de urgență, cu acordul managerului sau al locțiitorul delegat de acesta pe baza legitimației de serviciu, a documentului de identitate și a confirmării șefilor de servicii sau ai coordonatorilor departamentelor solicitante;
- celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces numai dacă sunt autorizate de managerul spitalului, pe bază de permis de acces, afișat la vedere, eliberat de spital și aprobat de manager.

Art.50 (1) Obligația respectării prezentului Regulament revine și tuturor cursanților aflați în spital pentru a desfășura activități de învățământ medico-farmaceutic în spital, conform *OMSP nr.140/26.01.2007 (M.Of.nr.645/21.09.2007)*.

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

Art.51 (1) Întâlnirile dintre salariații spitalului și reprezentanții firmelor de medicamente, materiale sanitare sau aparatură medicală se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea spitalului.

Secțiunea a VI-a Soluționarea cererilor, reclamațiilor și conflictelor

Art.52 (1) Cererile și reclamațiile individuale ale salariaților dar și ale pacienților sau a aparținătorilor acestora se depun la registratură spitalului (Secretariat) unde vor primi număr de înregistrare din Registrul de cereri și reclamații, urmând a fi trimise spre soluționare, cu rezoluția conducerii, compartimentelor în măsură să dea

Spitalul Clinic Filantropia

răspunsul solicitat sau care să rezolve problema existentă, în termen de maxim 30 de zile de la data depunerii, cu excepția cazurilor pentru care legea prevede expres în alt mod.

(2) Cererile, chestionarele de satisfacție sau reclamațiile nesemnate pot fi introduse de către salariați, pacienți sau aparținători în cutia special destinată acestora și care se găsește în locul stabilit de conducerea spitalului. Acestea vor fi ridicate săptămânal de către persoana care asigură secretariatul spitalului și vor fi înregistrate în același mod și înmânate managerului pentru analiză și distribuirea la compartimentele avizate pentru soluționare și/sau răspuns.

(3) Răspunsurile la cererile și reclamațiile formulate de către salariați vor fi analizate și aprobate de comitetul director în ședința acestuia iar cele ale pacienților și aparținătorilor în ședința consiliului medical, la care este invitată și persoana care a formulat răspunsul, după care vor fi comunicate solicitanților, o copie a acestor răspunsuri păstrându-se la secretariatul spitalului, într-un dosar constituit special în acest scop.

(4) Constatarea la răspunsuri se vor depune la registratură spitalului (Secretariat) în termen de 3 zile lucrătoare, urmând a fi soluționate în mod similar în termen de 5 zile lucrătoare.

Art.53 (1) Prin conflict de muncă, se înțelege conflictul dintre salariați și angajator privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

(2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

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

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

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

(6) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv,

Spitalul Clinic *FILANTROPIA* și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de unitate iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

Secțiunea a VII-a Circuitul documentelor

Art.54 (1) Circuitul documentelor de lucru și a corespondenței instituției va respecta următoarele reguli minimale, după cum urmează:

- Documentele destinate managerului, primite inclusiv prin fax și prin corespondența sosită prin curier (de la instituții publice sau ridicată de la Oficiul Poștal) se vor înregistra la Registratură/Secretariat și vor fi înaintate managerului imediat ce sunt primite;
- Documentele destinate unitatii sanitare, primite pe fax, email și prin corespondența (sosită prin curier de la instituții publice sau ridicată de la Oficiul Poștal) se vor înregistra la Registratură/Secretariat vor și vor fi înaintate managerului imediat ce sunt primite (maxim 24 ore)
- Referatele elaborate de șefii compartimentelor (secții, laboratoare, servicii, compartimente etc.) și care au ca subiect reparații ale diverselor tipuri de rețele: apă, canal, energie electrică, sistem de aerisire etc, se transmit la Serviciul Financiar - Contabilitate pentru a se completa disponibilitatea fondurilor si aviz, se

Spitalul Clinic Filantropia

înregistrează la Registratură/Secretariat și se supun aprobării managerului după care sunt direcționate la Compartimentul Achiziții Aprovizionare unde se va stabili procedura de achiziție și se vor întocmi documentele aferente.

- Adeverințele de salariat, Fișele de pontaj pentru medicii rezidenți, se elaborează de către personalul de la Salarizare, se înregistrează la Registratură/Secretariat și se semnează de către managerul spitalului.
- Solicitățile de aprobare a concediului de odihnă, cu avizul șefului ierarhic și cu confirmarea sub formă de semnătura a persoanei care înlocuiește, după caz, se înregistrează la Registratură/Secretariat și se aprobă de către managerul spitalului. Aceste cereri se depun, în vederea aprobării de către Manager, cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu, în cazul concediului programat, iar pentru concediile neprogramate, cu cel puțin 1 zi înainte de efectuarea acestuia.
- Solicitățile de aprobare a concediului fără plată cu avizul șefului de structură, a reprezentantului Sindicatului din care face parte – pentru cererea de concediu fără plată pentru o perioadă mai lungă, se înregistrează la Registratură/Secretariat și se înaintează managerului pentru aprobare. După aprobare sunt trimise la Salarizare pentru evidența și gestionare conform prevederilor legislației în vigoare.
- Concediile medicale se aduc imediat la cunoștința șefului ierarhic, se depun la Salarizare în vederea aprobării de conducerea spitalului.
- Delegațiile, împuternicirile sunt elaborate și semnate de șefii structurilor și depuse spre aprobare de către manager, înregistrare și returnare ulterioară către structura respectivă.
- Orice corespondență între structurile interne ale spitalului pentru care se solicită alocarea numărului de înregistrare va fi obligatoriu înaintată spre avizare sau informare, managerului instituției.
- Solicitățile individuale sau de grup ale salariaților care au alt subiect decât cele anterior menționate, se înregistrează la Registratură/Secretariat, fiind înaintate Managerului sau Comitetului Director spre analiză și soluționare.
- Reclamațiile la adresa salariaților efectuate de către aparținători, pacienți sau salariați sunt înregistrate la Registratură/Secretariat și prezentate Managerului și apoi Comitetului Director sau Consiliului Medical, după caz, în vederea stabilirii măsurilor de remediere și a soluționării;
- Corespondența spitalului cu diversele instituții, este obligatoriu semnată de manager, înregistrată și stampilată la Registratură/Secretariat și trimisă ulterior la destinatar prin mail, fax și/sau posta / curier, de către structura care a elaborat corespondența sau prin grija serviciului administrativ, după caz;
- Programul de lucru al Secretariatului, pentru depunerea sau ridicarea documentelor este zilnic, de luni până vineri, între orele: 08,00 – 14,00. Programul de lucru al secretarului este 07,00-15,00.
 - Depunere documente/înregistrare documente, între orele 08,00 – 8,30.
 - Ridicare documente între orele: 11,30 -12,00.

(2) Circuitul facturilor prezintă particularitățile menționate mai jos, după cum urmează:

I. Facturi pentru bunuri materiale (medicamente, reactivi, materiale sanitare, materiale de curățenie, dezinfectanți, mijloace fixe, rechizite, tipizate, consumabile tehnică de calcul, alimente, s.a.):

1. Facturile sunt listate din e-Factura, înregistrate în serviciul financiar și transmise către Farmacie și Magazie;
2. Marfa se recepționează de către gestionar și se verifică de către acesta, împreună cu comisia de recepție stabilită prin decizia managerului, din punctul de vedere al calității, activitate în urma căreia se întocmește NIR;
3. Factura ajunge la Compartimentul Achiziții - Aprovizionare care certifică de "legalitatea, regularitatea și exactitatea datelor"
4. Ulterior se transmite la Serviciul Financiar-Contabilitate pentru înregistrarea în evidențele contabile și acordare viza CFP;
5. Planificarea plății facturilor se va face în baza ordonanțării la plată și numai dacă facturile au toate semnăturile, viza CFP;
6. Pentru plata facturilor, acestea se vor transmite managerului pentru acordarea "bunului de plată";

Spitalul Clinic Filantropia

II. Facturi pentru servicii:

1. Facturile pentru servicii urmează același algoritm, cu excepția pasului 3;
2. Factura va fi însoțită de un proces verbal de predare-primire sau o informare privind serviciul prestat.

III. Facturi pentru utilități (apă, canalizare, electricitate, gaze, etc):

1. Facturile pentru utilități sosite prin corespondență, sunt transmise Serviciului Administrativ care asigură verificarea conformității cu indexurile citite, și certifică "legalitatea, regularitatea și exactitatea datelor";
2. În continuare se respectă pașii 4-6.

(3) Orice procedura ulterioară adoptării prezentului regulament, emisă de Managerul spitalului, cu privire la circuitul documentelor în unitate, se va respecta întocmai de către toți angajații spitalului, acestea devenind parte integrantă a prezentului regulament.

(4) Toate facturile, înainte de distribuirea către serviciile, compartimentele spitalului, vor fi înregistrate în registrul care se află la Serviciul financiar contabil.

Secțiunea a VIII-a Regulamentul intern pentru pacienți

Art.55 (1) Pacienților internați li se aduc la cunoștință, la internare, prevederile Regulamentului intern care-i privesc și vor semna de luare la cunoștință despre acestea în foaia de observație clinică generală.

(2) Regulamentul intern pentru pacienți cuprinde obligațiile și drepturile acestora pe perioada internării.

(3) Obligațiile pacienților, pe timpul internării în spital, sunt:

1. Prezentarea tuturor actelor necesare la internare.
2. Informarea medicului / asistentei de salon în legătură cu orice modificare apărută în evoluția stării sale de sănătate.
3. Respectarea conduitei terapeutice (cooperarea la tratament, intervenției chirurgicale, etc). Procurarea de medicamente din afara spitalului nu este permisă decât cu avizul medicului. Se interzice cu desăvârșire instratinarea medicamentelor prescrise în spital.
4. Respectarea integrității bunurilor din patrimoniul unității, a inventarului ce se predă bolnavului la internare și folosirea cu grijă și în mod corect a instalațiilor sanitare puse la dispoziție.
5. Continuarea efectuării tratamentului la domiciliu (după externare), conform recomandării medicului curant.
6. Să respecte personalul medical și nemedical din instituție.
7. Să prezinte medicului de familie biletul de ieșire din spital și scrisoarea medicală primite la externare.
8. Să predea fără intraziere hainele și încălțăminte la garderobă.
9. Să respecte regulile de ordine interioară ale unității afișate la locuri vizibile.
10. Să ia la cunoștință, la internare, de prevederile Regulamentului intern pentru pacienți, cât și de tratamentul medico-chirurgical, și să semneze pe foia de observație clinică, în caz contrar asumându-și consecințele.

(4) În spital sunt interzise cu desăvârșire: fumatul, consumul de băuturi alcoolice, jocurile de noroc.

(5) Repausul la pat pe durata indicată de medicul curant este obligatoriu. Deplasările pentru investigații și tratamente se vor face numai la indicația medicului curant.

(6) Se recomandă evitarea consumului alimentelor conservate și a celor contraindicate de medici.

(7) Pacienții au obligația de a avea o comportare corectă în relațiile cu ceilalți bolnavi și cu personalul medico-sanitar, evitând încălcarea disciplinei de spital, tulburarea liniștii și orice manifestare necuviincioasă sau

Spitalul Clinic Filantropia

neadecvată. Nemulțumirile vor fi aduse la cunoștință pe un ton adecvat și imediat ce este posibil medicul curant sau medicul șef de secție, sunt obligați să ia cunoștință de acest fapt și să rezolve orice plângere.

(8) Pacienții sunt obligați să păstreze curățenia saloanelor, culoarelor și grupurilor sanitare și să ajute la menținerea curățeniei în spital.

(9) Este cu desăvârșire interzisă părăsirea spitalului fără bilet de voie semnat de medicul curant și aprobat de medicul șef de secție sau interlocutorul său.

(10) Plecarea din spital, atunci când starea pacientului o permite, este permisă pentru următoarele motive justificate: ridicarea ajutorului de boală sau a pensiei la solicitarea expresă a unor instituții.

Art.56 (1) Vizitarea bolnavilor este permisă conform programului afișat la locurile vizibile din spital, cu respectarea OMS nr. 3670/2022, zilnic între orele 15.00 – 19.00, de luni până vineri, iar în zilele de sâmbătă și duminică în intervalul orar 14.00-20.00. În secția/compartimentele ATI programul de vizitare se stabilește după necesități, iar accesul aparținătorilor în alte structuri va fi permis pentru o singură persoană/vizitator la un pacient, pentru un interval de maxim 30 de minute.

(2) Șeful secției/ Șeful gardii poate permite vizitarea pacienților în afara programului stabilit numai în cazuri cu totul speciale (pacienții în stare gravă, imobilizați etc.) eliberând în acest scop un permis de intrare, în care vor fi specificate orele și zilele în care este admisă vizita.

(3) Medicul de gardă, pentru situații deosebite, poate aproba vizitarea unor pacienți din secțiile pe care le asigură, răspunzând de modul cum a organizat desfășurarea vizitei. Vizitarea este permisă pentru cel mult trei vizitatori la un pacient, pentru o durată de timp ce nu va depăși o jumătate de oră

(4) Bolnavii sunt obligați să explice familiilor și să lămurească aparținătorii în legătură cu respectarea cu strictețe a dispozițiilor privind vizitarea bolnavilor pentru a evita deplasările inutile.

PROGRAMUL DE VIZITARE în unitate este următorul:

Luni -Vineri : 15.00 – 19.00

Sâmbata -Duminica: 14.00 -20.00

Secțiunea a IX-a Alte norme obligatorii

Art.57 (1) Fumatul este interzis cu desăvârșire în spațiile interioare și exterioare ale spitalului, conform prevederilor *Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor de tutun*, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Interdicția de a fuma stabilită în baza prevederilor art. 3, alin.1 din *Legea 349/2002* se aplică tuturor salariaților spitalului dar și tuturor persoanelor care sunt în interiorul instituției (salariați ai firmelor prestatoare de servicii în relație contractuală cu spitalul, studenți, rezidenți sau personal aflat la diferite forme de pregătire, pacienți, aparținători, vizitatori, s.a.).

(3) Nerespectarea interdicției de a fuma în spațiile interioare și exterioare a spitalului se sancționează cu amendă contravențională iar pentru salariații spitalului constituie o abatere disciplinară.

Art.58 (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.

Spitalul Clinic Filantropia

- (3) Publicitatea unui medicament trebuie să încurajeze folosirea rațională a produsului, prezentându-l în mod obiectiv, fără a 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 domeniul sanitar poate fi făcută atât pentru medicamente fără prescripție medicală, cât și pentru cele cu prescripție medicală.
- (5) În cadrul spitalului, va exista un spațiu destinat publicității pentru medicamente, care va fi prestabilit de către conducerea spitalului.
- (6) Întâlnirile dintre reprezentanții firmelor de medicamente și medici se vor desfășura după un program propus și organizat de către șeful clinicii și aprobat de către conducerea spitalului.
- (7) Conținutul materialului publicitar trebuie notificat către conducerea spitalului.
- (8) Oferirea de mostre de către firmele de medicamente pentru medicii din spital trebuie să se desfășoare cu acordul conducerii medicale a spitalului.

CAPITOLUL V REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

- Art.59 (1)** Nerespectarea sau neîndeplinirea de către salariații spitalului a obligațiilor menționate la art. 3 reprezintă încălcarea prevederilor prezentului regulament și va fi considerată ca fiind abatere disciplinară.
- (2) Ca urmare a sesizării conducerii spitalului cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare sau a constatării încălcării de către un salariat a normelor legale, a prevederilor prezentului regulament intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, managerul spitalului (înlocuitorul legal) va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile de către comisia de disciplină numită prin decizia managerului.
- (3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către comisia de cercetare disciplinară, precizându-i-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- (4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute de alin.(2), fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- (6) Persoana desemnată de angajator să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă are obligația de a lua o notă scrisă de la salariatul ascultat, notă în care se va preciza poziția salariatului față de fapta pe care a comis-o și împrejurările invocate în apărarea sa.
- (7) Cercetarea disciplinară prealabilă presupune stabilirea împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, a gradului de vinovăție a salariatului, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a antecedentelor acestuia (eventualele sancționări disciplinare anterioare ale salariatului).
- (8) Comisia propune managerului, în urma finalizării cercetării prealabile disciplinare, sancțiunea care se poate acorda salariatului pentru fapta comisă.

Art.60 (1) 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 al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală la serviciu a salariatului;

Spitalul Clinic Filantropia

e) eventualele sancțiuni disciplinare anterioare ale salariatului.

Art.61 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea în 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 durată de 1-3 luni cu 5-10 %;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(2) Angajatorul va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile în vederea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă în situația constatării a cel puțin 3 zile absență nemotivată de la program.

(3) Amenzile disciplinare sunt interzise iar pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

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

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

(4) 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. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia managerului emisă în formă scrisă.

Art.63 (1) Decizia de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

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

CAPITOLUL VI

MODALITĂȚI DE APLICARE A UNOR DISPOZIȚII LEGALE ȘI CONTRACTUALE SPECIFICE

Art.64 (1) În temeiul OMS nr.1502/2016 pentru aprobarea componenței și atribuțiilor Consiliului Etic care funcționează în cadrul spitalelor publice, în urma derulării procedurii de vot secret, prin Decizia nr. 270/23.07.2019 s-a constituit Consiliul Etic al Spitalului Clinic *FILANTROPIA*, cu un mandat de 3 ani, care

Spitalul Clinic Filantropia

reprezintă forul de autoritate morala, în vederea garantării punerii în valoare a principiilor morale și deontologice în cadrul sistemului de sănătate.

(2) Atribuțiile membrilor permanenți, supleanți, ale secretarului și înlocuitorului acestuia, completează în fișa postului celelalte atribuții avute.

Art.65 (1) Cercetarea prealabilă a faptelor ce constituie abateri disciplinare, se realizează urmând procedura descrisă în anexa 8 la contractul colectiv de muncă aferent anilor 2019/2021, de către comisia de cercetare a abaterilor disciplinare, a referatelor și reclamațiilor privind membrii de sindicat .

Art.66 (1) Atât Consiliul Etic cât și comisia de cercetare a abaterilor disciplinare, formulează propuneri și informează managerul spitalului, conform reglementărilor ce le guvernează activitatea.

(2) Consiliul Etic este independent de ierarhia medicală și de îngrijiri a spitalului, activitatea membrilor ce-l compun bazându-se pe imparțialitate, integritate, libertate de opinie, respect reciproc și pe principiul supremației legii.

(3) Exercițarea profesiei de medic se realizează în condițiile stabilite de *Legea nr. 95/ 2006 privind reforma în domeniul sănătății*, Titlul XII - *Exercițarea profesiei de medic. Organizarea si functionarea Colegiului Medicilor din Romania*, cu modificările și completările ulterioare și sunt cuprinse în Anexa nr. 3 la prezentul regulament.

(4) Lipsa certificatului de membru al Colegiului Medicilor din România, avizat anual pe baza asigurării de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională, valabilă pentru anul respectiv, îndreptățește conducerea spitalului să interzică exercițarea profesiei în spital, până la reglementarea situației, având în vedere prevederile art. 390, Secțiunea a 3-a „Autorizarea exercițării profesiei de medic” din Cap. I „Exercițarea profesiei de medic”, Titlul XII din *Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății*, cu modificările și completările ulterioare.

Prevederile legale invocate mai sus se competeaza cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. e) si ale art. 56 alin. (1) lit. g) din *Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata*, cu mdificările si completările ulterioare.

Art.67 (1) Exercițarea profesiei de asistent medical se realizează în condițiile stabilite de *OUG nr.144 din 2008 privind exercițarea profesiei de asistent medical, înființarea, organizarea și Ordinul Asistentilor Medicali și Moașelor din România* și sunt cuprinse în Anexa nr. 4 la prezentul regulament.

(2) Lipsa autorizației de liberă practică pentru asistentele medicale, conform prevederilor *OUG nr.144 din 2008 privind exercițarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical*, coroborate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. e) si ale art. 56 alin. (1) lit. g) din *Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii*, îndreptățește conducerea spitalului să interzică exercițarea profesiei în spital, până la reglementarea situației.

CAPITOLUL VII

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

Art.68 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații .

(2) Prevederile prezentului capitol se aplică tuturor salariaților, indiferent de naționalitate, vârstă, sex, rasă, convingeri politice, convingeri religioase, orientare politică.

(3) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensului și al bunei-credințe.

Spitalul Clinic Filantropia

(4) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

(5) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

Art.69 (1) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 68, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

(2) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 69 (1) dar care produc efectele unor discriminări directe.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitate de șanse și tratament între toți salariații, fără discriminare directă sau indirectă, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală.

Art.70 Orice salariat care prestează o muncă, 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 nici o discriminare.

Art.71 (1) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute drepturile egale la plată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(2) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criterii sexuale, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(3) Orice salariat are dreptul la sănătate, îngrijire medicală, securitate socială și la servicii medicale.

(4) Orice salariat are dreptul la educație și pregătire profesională.

(5) Orice salariat are drepturi în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare și selectare, criteriile pentru realizarea promovării, accesul la toate formele și nivelurile de orientare profesională, de formare profesională și de perfecționare profesională.

Art. 71¹ (1) În cadrul Spitalului Clinic „Filantropia” este interzisă discriminarea directă sau indirectă bazată pe criterii sexuale, aplicându-se principiile egalității de șanse între femei și bărbați, precum și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii sexuale.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

Spitalul Clinic Filantropia

- f) condiții de încadrare în muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.72 (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul Spitalului Clinic „Filantropia”;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor fișei postului;
- d) stabilirea remunerației pentru munca prestată;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- 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) oricare 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 particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

(3) Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare. Este interzis angajatorului să solicite la angajare efectuarea testului de sarcină și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(4) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal. Excepție face concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(5) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(6) Respingerea unui comportament de hărțuire și de hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament, nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

Spitalul Clinic Filantropia

Art.73 (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 cu 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 prin hărțuire sexuală, având ca scop:

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 Clinic *FILANTROPIA* 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, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuirea sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Art.74 (1) Persoana care se consideră hărțuită sexuală va raporta incidentul printr-o plângere scrisă care va constitui relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă. Angajatul care se consideră discriminat după criteriul de sex, are dreptul să solicite sprijinul organizației sindicale reprezentative din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În primă fază, se va încerca soluționarea sesizării/reclamației, la nivelul angajatorului, prin mediere.

(3) În ipoteza eșuării medierii, persoana angajată care prezintă elementele de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale în vigoare în materie, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(4) Angajatorul, împreună cu sindicatul reprezentativ, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(5) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

(6) Cele de mai sus nu exclud posibilitatea sesizării organelor de cercetare și urmărire penală cu o plângere privind săvârșirea unei fapte de hărțuire în înșelesul prevederilor art. 208 Cod penal.

(7) 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 discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

(8) Prin **hărțuire** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Spitalul Clinic Filantropia

(9) Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

(10) Hărțuirea sexuală constituie infracțiune. Potrivit dispozițiilor art. 223 (1) Codul Penal pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei realități de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victimă a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la un an sau cu amendă.

(11) Prin **hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

(12) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă;

Art.74² (1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victima hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(3) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică, angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(4) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la național și accesibile într-un sistem centralizat.

Art.74³ Spitalul Clinic „Filantropia” are următoarele obligații în privința celor de mai sus:

a) nu va permite și nu va tolera acte de hărțuire, hărțuire sexuală sau psihologică la locul de muncă și va face publică intenția sa privind încurajarea raportării tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul;

b) informarea tuturor salariaților privind regulile de conduită ce trebuie respectate și sancțiunile aplicate în ipoteza nerespectării/încălțării acestora

Art.75 (1) De asemenea, constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile legii, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Spitalul Clinic **FILANTROPIA** asigură protecția maternității la locurile de muncă, respectând prevederile legislației în vigoare în acest domeniu.

(3) Spitalul Clinic **FILANTROPIA** împreună cu medicul de medicină muncii efectuează evaluarea riscurilor la care este supusă salariața la locul ei de muncă, întocmește și semnează *Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariața la locul ei de muncă*, după ce în prealabil salariața a înștiințat spitalul, depunând, în copie, anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate, și după caz, solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

Spitalul Clinic Filantropia

Art.76 (1) Angajații au obligația de a face tot ce la stă în putință în vederea promovării unui climat normal de muncă în spital, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, ale regulamentului intern precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

Art.77 (1) Prezentul Regulament Intern al Spitalului Clinic *FILANTROPIA* are la bază prevederile legislației generale și specifice în vigoare și completează dispozițiile cuprinse în Codul Muncii și în celelalte acte normative în vigoare.

(2) Conținutul Regulamentului Intern va fi prelucrat și se aduce la cunoștința salariaților sub semnătură, pe compartimente, sub semnătură de luare la cunoștință, și va produce efecte față de salariați din momentul luării la cunoștință.

(3) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul prezentului regulament va fi îndeplinită de angajator.

(4) Regulamentul Intern se afizează la sediul angajatorului și pe site-ul spitalului.

(5) Celor ce se vor angaja ulterior, le va fi adus la cunoștință, prin șeful compartimentului în care își vor desfășura activitatea.

(6) Orice modificare poate interveni în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare specificate de prezentul regulament.

Art.78 (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator.

Art.79 (1) Prezentul Regulament intern va putea fi modificat atunci când apar acte normative noi privitoare la organizarea și disciplina muncii, precum și ori de câte ori interesele spitalului o impun, fiind aduse la cunoștința personalului sub semnătură, prin afișare la locuri vizibile și prin postare pe site-ul spitalului.

(2) Propunerile de modificare și completare vor fi prezentate sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Intrarea în vigoare a unor dispoziții legale imperative, obligatorii pentru angajator și angajați, modifică în mod corespunzător, de drept, prezentul Regulament Intern.

CAPITOLUL IX PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art.80 În conformitate cu prevederile *Regulamentului nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de*

Spitalul Clinic Filantropia

abrogare a Directivei 95/46/CE și cu Convenția pentru protejarea persoanelor față de prelucrarea automatizată a datelor cu caracter personal din 28.01.1981, formă aplicabilă de la 27 iunie 2018, pentru îndeplinirea cerințelor minime de securitate a prelucrării datelor cu caracter personal se impun următoarele reguli aplicabile tuturor salariaților Spitalului Clinic FILANTROPIA:

- prelucrarea datelor salariaților sau colaboratorilor se va face numai de către utilizatori desemnați;
- utilizatorii desemnați vor accesa datele cu caracter personal numai în interes de serviciu;
- operatorii care au acces la date cu caracter personal au obligația de a păstra confidențialitatea acestora;
- se interzice folosirea de către utilizatori a programelor software care provin din surse externe sau dubioase, existând riscul ca odată cu accesarea acestor programe să pătrundă în sistem viruși informatici, ce pot distruge bazele de date existente; se interzice descărcarea de pe internet a altor programe decât cele instalate de personalul compartimentului de informatică, a fișierelor cu muzică, filme, poze, etc.;
- operatorii sunt obligați să își închidă sesiunea de lucru atunci când părăsesc locul de muncă;
- încăperile unde sunt amplasate calculatoarele trebuie să fie încuiate atunci când nu se află nimeni acolo;
- terminalele de acces folosite vor fi poziționate astfel încât să nu poată fi văzute de persoane neautorizate/public;
- utilizatorul care primește un cod de identificare și un mijloc de autentificare trebuie să păstreze confidențialitatea acestora;
- încălcarea acestor dispoziții va duce la interzicerea accesului la sistemul informatic sau chiar la sancționarea disciplinară a salariatului.

Art. 81 Salariații vor lua la cunoștință, prin semnarea unei note de informare, cu privire la colectarea, procesarea și utilizarea, de către Spitalul Clinic FILANTROPIA, în temeiul legii și a Regulamentului nr. 679/2016, a datelor cu caracter personal, pe perioada derulării contractelor individuale de muncă, prelucrare care se va efectua pentru întocmirea dosarului de personal, înscrierea în Registrul de Evidență a Salariaților (REVISAL), întocmirea fișelor de SSM și PSI și întocmirea borderourilor/ordinelor de plată/dispozițiilor de plată/alte documente impuse de bănci/trezorerie/casierie. Prelucrarea este valabilă pe întreaga perioadă a contractului individual de muncă/colectiv de muncă, cu excepția datelor conținute de statele de plată, care se păstrează pentru o durată de 50 de ani conform Legii contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 82 (1) Transferul datelor cu caracter personal.

(a) Având în vedere evoluția naturală a domeniului IT, destinată furnizării de aplicații informatice în scopul digitalizării serviciilor prestate, ca urmare a derulării contractelor în care Spitalul Clinic FILANTROPIA este parte, operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal implică transferul datelor către alte instituții (bănci, birouri de executori judecătorești) în scopul ducerii la îndeplinire a obiectului contractului în care Spitalul Clinic FILANTROPIA este parte. Această prelucrare se efectuează în conformitate cu prevederile legale.

(b) Spitalul Clinic FILANTROPIA va putea să transfere, în temeiul legii, datele cu caracter personale ale salariaților, prin efectul legii și în situația în care respectiva prelucrare prin transfer este impusă de către autoritățile statului (ITM/CNAS/Secții de Poliție/alte organe de cercetare penală/Executori Judecătorești/Instanțe/Consilii Locale/Consiliul General al Municipiului București/Curtea de Conturi a Municipiului București, A.S.S.M.B. etc) sau este ca efect al punerii în aplicare a hotărârilor/sentințelor judecătorești definitive și/sau a altor organisme investite de statul român cu putere decizională.

(2) *Durata prelucrării datelor.* Datele cu caracter personal menționate anterior sunt prelucrate strict pe perioada necesară pentru aducerea la îndeplinire a contractelor individuale de muncă/colective de muncă. Ulterior, respectiv fie la data încetării relației de colaborare, fie la data ducerii la îndeplinire a scopului de prelucrare a datelor cu caracter personal, acestea vor fi arhivate în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Spitalul Clinic Filantropia

(3) *Actualizarea datelor cu caracter personal.* Potrivit dispozițiilor legale aplicabile, Spitalul Clinic FILANTROPIA are obligația legală de a asigura acuratețea datelor cu caracter personal prelucrate. Salariatul este obligat să informeze spitalul despre orice schimbare intervenită în datele cu caracter personal.

(4) *Respectarea drepturilor persoanelor vizate.* În conformitate cu prevederile Regulamentului, salariații instituției și colaboratorii, ale căror date cu caracter personal sunt prelucrate de către Spitalul Clinic FILANTROPIA, au următoarele drepturi:

- dreptul la informare, dreptul de a fi informat cu privire la protejarea și prelucrarea datelor cu caracter personal de către Spitalul Clinic FILANTROPIA.

- dreptul de a avea acces la date, dreptul de a obține de la operatorul de date (Spitalul Clinic FILANTROPIA) confirmarea faptului că datele cu caracter personal sunt sau nu prelucrate de către aceasta; confirmarea poate fi făcută în scris sau pe cale electronică la adresa de e-mail: dataprotection@ro;

- dreptul de rectificare a datelor cu caracter personal, dreptul de a obține rectificarea de datelor inexacte, precum și completarea datelor incomplete;

- în cazul prelucrării pentru care este necesar consimțământul, conform legii - dreptul de ștergere a datelor, dreptul de a obține, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile legale, ștergerea datelor cu caracter personal. Este posibil ca, în urma solicitării de ștergere a datelor, Spitalul Clinic FILANTROPIA să anonimizeze aceste date (lipsindu-le astfel de caracterul personal) și să continue, în aceste condiții prelucrarea, pentru scopuri statistice;

- dreptul la restricționarea prelucrării, în condițiile legii, dreptul de a obține, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile legale, marcarea datelor cu caracter personal stocate, cu scopul de a limita prelucrarea ulterioară a acestora;

- dreptul la portabilitatea datelor, dreptul de a primi datele cu caracter personal într-o modalitate structurată, folosită în mod obișnuit și într-un format ușor de citit, precum și dreptul ca aceste date să fie transmise de către A.S.S.M.B. către alt operator de date (firma de software contractată), în măsura în care sunt îndeplinite condițiile legale;

- dreptul de a se opune, în condițiile legii, în orice moment operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal;

- dreptul de a un face obiectul unui proces decizional individual automatizat;

- dreptul de a depune plângere la Autoritatea Națională de Supraveghere, în cazul în care se consideră că prelucrarea datelor cu caracter personal încalcă prevederile Regulamentului;

- dreptul de a se adresa instanțelor de judecată din România, în cazul în care drepturile persoanei vizate, prevăzute de prevederile legislației naționale și/sau de Regulament, nu sunt respectate.

Prezentul Regulament Intern se completează, de drept, cu prevederile legale în vigoare, aplicabile și va fi adus la cunoștința salariaților, de către Compartimentul Personal, prin distribuirea către aceștia, a documentului, sub semnătură.

Spitalul Clinic Filantropia

Anexa nr.1
La Regulamentul Intern

LEGEA DREPTURILOR PACIENTULUI

Nr.46 din 21 ianuarie 2003

Capitolul I Dispoziții generale

Pacienții au dreptul la îngrijirile 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 nici o discriminare.

În sensul prezentei legi:

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

CAPITOLUL II Dreptul pacientului la informația medicală

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.

Spitalul Clinic Filantropia

Informațiile se aduc la cunoștința 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 are dreptul de a cere în mod expres să nu fie informat și de a alege o altă persoană care să fie informată în locul sau.

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

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

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

CAPITOLUL III Consimțământul pacientului privind intervenția medicală

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

Spitalul Clinic Filantropia

Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele persoanelor 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.

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

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

CAPITOLUL V Drepturile pacientului în domeniul reproducerii

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

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

Dreptul femeii de a hotărâ dacă să aibă sau nu copii este garantat, cu excepția cazului prevăzut la art.26.

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

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

CAPITOLUL VI Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale

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

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

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

Se exceptează de la prevederile pri8mului aliniat cazurile de urgență apărute în situații extreme.

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

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

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL VII Sancțiuni

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

CAPITOLUL VIII Dispoziții tranzitorii și finale

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

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

Spitalul Clinic Filantropia

Anexa nr.2 la
Regulamentul Intern

CODUL DE CONDUITĂ AL PERSONALULUI DIN SPITALUL CLINIC FILANTROPIA

CAPITOLUL I DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art.1 Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită a personalului din cadrul Spitalului Clinic FILANTROPIA reglementează normele de conduită profesională a acestora.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul unității sanitare, încadrat în baza prevederilor Legii nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările ulterioare.

Art.2 Obiective

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

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

Art.3 Principii generale

Principiile care generează conduită profesională a personalului contractual sunt următoarele:

1. prioritatea interesului public – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
2. asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
3. profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințozitate;
4. imparțialitatea și nediscriminarea – principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
5. integritatea morală – principiu conform căruia personalul contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

Art.4 Termeni

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

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art.5 Asigurarea unui serviciu public de calitate

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

(2) În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența actului medical, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Spitalului Clinic FILANTROPIA.

Art.6 Respectarea Constituției și a legilor

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

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

Art.7 Loialitatea față de Instituția Sanitară

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

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

Spitalul Clinic Filantropia

- ✧ să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- ✧ să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- ✧ să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- ✧ să dezvăluie informații care nu au caracter public, în condiții decât cele prevăzute de lege;
- ✧ să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă acesta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- ✧ să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

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

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

Art.8 Libertatea opiniilor

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

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

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

Art.9 Activitatea publică

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

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Spitalul Clinic FILANTROPIA

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

Art.10 Activitatea politică

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

Art.11 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcțiilor

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

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor cu care întreține în legătură în exercitarea funcției, prin:

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

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

Art.12 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

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

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

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

Art.13 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

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

Art.14 Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

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

Art.15 Obiectivitatea în evaluare

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

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

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

Art.16 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

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

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

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

Spitalul Clinic Filantropia

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

Art.17 Utilizarea resurselor publice

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

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

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

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

Art.18 Limitarea participării la achiziții, concesiionării sau închirieri

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

- ✧ Când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- ✧ Când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- ✧ Când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

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

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

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

CAPITOLUL III

COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

Art.19 Sesizarea

(1) Conducerea Spitalul Clinic FILANTROPIA poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

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

(2) Conducerea Spitalului Clinic FILANTROPIA va verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identificarea persoanei care a făcut sesizarea.

Art.20 Soluționarea sesizării

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea Spitalului Clinic FILANTROPIA va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

Spitalul Clinic Filantropia

(2) Recomandările conducerii Spitalului Clinic FILANTROPIA vor fi comunicate:

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

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 21 Răspunderea

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

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

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

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

Art.22. Asigurarea publicității

Pentru informarea salariaților se va asigura afișarea codului de conduită pe site-ul Spitalului Clinic FILANTROPIA .

Spitalul Clinic Filantropia

Anexa nr. 3
La Regulamentul Intern

Exercitarea profesiei de medic

Art.1 - Profesia de medic se exercită , pe teritoriul României în condițiile legii, de către persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în medicină. Acestea pot fi:

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

Art.2 (1) În interesul prezentului titlu, termenul medici cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene desemnează, prin asimilare, și medicii aflați în situațiile prevăzute la art. 370 lit.d) și f).

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

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

- a) diploma de medic, eliberată de o unitate de învățământ superior medico-farmaceutic acreditată din România.
- b) certificatul de medic specialist, eliberat de Ministerul Sănătății Publice;
- c) diploma, certificatul sau un alt titlu în medicină, eliberate conform normelor Uniunii Europene de statele membre ale Uniunii Europene, statele aparținând Spațiului Economic European sau de Confederația Elvețiană
- d) diploma, certificatul sau un alt titlu în medicină, dobândite într-un stat terț și recunoscute de unul dintre statele membre prevăzute la lit. c) ori echivalente în România.

Art.3 Titlurile oficiale de calificare în medicină obținute în afara României, a statelor membre ale Uniunii Europene, a statelor aparținând Spațiului Economic European sau a Confederației Elvețiene se echivalează potrivit legii. Excepție de la aceste prevederi fac titlurile oficiale de calificare în medicină care au fost recunoscute de unul dintre aceste state.

Art.4 Monitorizarea și controlul exercitației profesiei de medic se realizează de către Colegiul Medicilor din România și Ministerul Sănătății Publice, denumite în continuare autorități competente române.

Art.5 (1) Profesia de medic are ca principal scop asigurarea stării de sănătate prin prevenirea îmbolnăvirilor, promovarea, menținerea și recuperarea sănătății individului și a colectivității.

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

Spitalul Clinic Filantropia

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

(4) Să cunoască și să aplice prevederile contractului de furnizare servicii medicale și a normelor de aplicare, precum și procedurile operaționale.

Art.6 (1) În scopul asigurării în orice împrejurare a intereselor pacientului, profesia de medic are la bază exercitării sale independența și libertatea profesională a medicului, precum și dreptul de decizie asupra hotărârilor cu caracter medical.

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

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

Art.7 (1) Cu excepția cazurilor de forță majoră, de urgență ori când pacientul sau reprezentanții legali ori numiți ai acestuia sunt în imposibilitate de a-și exprima voința sau consimțământul, medicul acționează respectând voința pacientului și dreptul acestuia de a refuza ori de a opri o intervenție medicală.

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

Art.8 (1) Medicii care îndeplinesc condiția de cetățenie prevăzută în art. 370 și sunt membri ai Colegiului Medicilor din România exercită profesia de medic, în regim salarial și/sau independent.

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

Art.9 (1) La primirea în rândurile Colegiului Medicilor din România, medicul va depune jurământul lui Hipocrate din formularea modernă adoptată de Asociația Medicală Mondială în cadrul Declarației de la Geneva din anul 1975:

"Odată admis printre membrii profesiunii de medic:

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

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

Voi exercita profesiunea cu conștiință și demnitate;

Sănătatea pacienților va fi pentru mine obligația sacră;

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

Voi menține, prin toate mijloacele, onoarea și nobilă tradiție a profesiunii de medic;

Colegii mei vor fi frații mei;

Spitalul Clinic Filantropia

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

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

fac acest jurământ în mod solemn, liber și pe onoare!"

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

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

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

Art.10 (1) Profesia de medic se exercită pe teritoriul României de către persoanele prevăzute la art. 376 din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu modificările și completările ulterioare;

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

Art.11 (1) Certificatele eliberate de autoritățile competente ale unui stat membru al Uniunii Europene, ale unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, care atestă că medicul posesor, cetățean al acestora, este titular de drept câștigat, sunt recunoscute de autoritățile competente române, permițând exercitarea activităților de medic și, respectiv, cele de medicină de familie, inclusiv în cadrul sistemului național de asigurări sociale de sănătate, cu respectarea prezentei legi.

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

Art.12 Este nedemn de a exercita profesia de medic:

- a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic și pentru care nu a intervenit reabilitarea;
- b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durată stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară.

Art.13 (1) Exercitarea profesiei de medic este incompatibilă cu:

Spitalul Clinic Filantropia

- a) calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;
 - b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale;
- (2) Pe timpul stării de incompatibilitate se suspendă dreptul de exercitare a profesiei.
- (3) În termen de 10 zile de la apariția situației de incompatibilitate, medicul este obligat să anunțe colegiul al cărui membru este.
- (4) La solicitarea medicului, la sesizarea oricărei persoane, spitale sau autorități interesate, președintele colegiului din care face parte medicul poate constitui o comisie specială, pentru fiecare caz în parte, alcătuită din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situația de incompatibilitate.

Art.14 (1) Medicii care întrunesc condițiile prevăzute la art. 376 exercită profesia pe baza certificatului de membru la Colegiul Medicilor din România, avizat anual pe baza asigurării de răspundere civilă, pentru greșeli în activitatea profesională, valabilă pentru anul respectiv.

(2) În cazul de prestare temporară sau ocazională de servicii pe teritoriul României, medicii cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în unul dintre aceste state, sunt exceptați de la obligativitatea înscrierii în Colegiul Medicilor din România. Accesul la activitățile de medic pe durata prestării serviciilor se face conform prevederilor art. 402.

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

- a) documentele care atestă formarea în profesie;
- b) certificatul de sănătate;
- c) declarație pe propria răspundere privind îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 388 și 389;
- d) certificat de cazier judiciar.

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

Art.15 (1) Medicii se pot pensiona în condițiile prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii.

(2) Medicii pot continua activitatea până la împlinirea vârstei de 70 de ani, cu acordul anual al angajatorului sau prin notificarea casei de asigurări de sănătate de către medicul care se află în relație contractuală în mod direct cu aceasta. Medicul va notifica casa de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală, cu cel puțin 30 de zile înainte de împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii.

(3) Medicii care au depășit limita de vârstă de 70 de ani prevăzută de legislația privind sistemul public de pensii pot profesa în continuare în unități sanitare private.

(4) Desfășurarea activității medicilor după împlinirea vârstei standard de pensionare se face în baza certificatului de membru și a avizului anual al CMR, eliberat pe baza certificatului de sănătate și a asigurării de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională, încheiată pentru anul respectiv.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (2), medicii care își desfășoară activitatea în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, direct sau prin intermediul furnizorilor de servicii medicale, își pot continua activitatea în aceleași condiții, după împlinirea vârstei de 70 ani, la cerere, cu aviz anual eliberat de direcția de sănătate publică județeană sau a municipiului București și de CMR, prin colegiile județene ale medicilor sau al municipiului București, pe baza certificatului de sănătate.

(6) În cazul unităților sanitare publice care înregistrează deficit de personal medical, precum și al unităților sanitare publice aflate în zone defavorizate, medicii își pot continua activitatea peste vârsta de 70 de ani prevăzută de legislația privind sistemul public de pensii, la propunerea unității sanitare publice, cu avizul anual al CMR, prin colegiile teritoriale județene, respectiv al municipiului București și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, până la ocuparea posturilor prin concurs.

Spitalul Clinic Filantropia

(7) Medicii care au împlinit vârsta prevăzută la alin.(2) nu pot deține funcții de conducere în cadrul CNAS și al caselor de asigurări de sănătate.

(8) Medicii membri titulari, membri corespondenți și membri de onoare ai Academiei Române și ai Academiei de Științe Medicale, cetățeni români, profesorii universitari și cercetătorii științifici gradul I, doctorii în științe medicale, care desfășoară activități medicale, continuă, la cerere, activitatea medicală până la împlinirea vârstei de 70 de ani. Peste această vârstă medicii, membri titulari, membri corespondenți și membri de onoare ai Academiei de Științe Medicale, cetățeni români, pot fi menținuți în activitate conform dispozițiilor art. 10 alin.(2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale, cu modificările și completările ulterioare. De același drept pot beneficia și medicii, membri titulari, membri corespondenți și membri de onoare ai Academiei Române, cetățeni români.

Art.16 (1) În cazul în care un medic își întrerupe activitatea profesională sau se află într-o situație de incompatibilitate pe o perioadă mai mare de 5 ani, Colegiul Medicilor din România atestă competența profesională a acestuia, în vederea reluării activității medicale.

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

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

Art.17 (1) Practicarea profesiei de medic de către o persoană care nu are această calitate constituie infracțiune și se pedepsește conform Codului penal.

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

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

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

Spitalul Clinic Filantropia

Anexa nr. 4
La Regulamentul Intern

Exercitarea profesiei de asistent medical

Art.1 (1) Profesia de asistent medical generalist, profesia de moașă și profesia de asistent medical se exercită, pe teritoriul României, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, de către persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare în profesia de asistent medical generalist, în profesia de moașă și, respectiv, de asistent medical, care pot fi:

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

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

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

Art. 2 (1) Exercitarea profesiei de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical este incompatibilă cu orice acțiune de natură a aduce atingere demnității profesionale de asistent medical generalist, moașă și, respectiv, asistent medical sau bunelor moravuri, conform Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical.

(2) Personalul medical sau nemedical din Spitalul Clinic FILANTROPIA are obligația să respecte drepturile pacienților, potrivit dispozițiilor Legii nr.46/2003, a normelor de aplicare a acestei legi, norme aplicate prin OMS 1410/2016.

(3) Personalul medical sau nemedical din spital nu are dreptul să supună pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să-l recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității.

Art. 3 Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali care întrunesc condițiile prevăzute la art.1 exercită profesia pe baza certificatului de membru eliberat de Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali, avizat anual. Avizul anual se acordă numai după încheierea asigurării de

Spitalul Clinic Filantropia

răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională, valabilă pentru anul respectiv. Certificatul de membru este însoțit de fișa de evidență elaborată de Consiliul național al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

Art. 4(1) Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.

(2) 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.

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

(4) Pacientul are acces la datele medicale personale.

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

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

Art.5 (1) Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical, precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în lege atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională sau penală, conform prevederilor legale.

(2) Personalul spitalului are obligația să cunoască și să aplice prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului, din aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/C.E. (Regulamentul General privind protecția datelor).

(3) Personalul medical are obligația respectării dispozițiilor Contractului - cadru privind condițiile acordării asistenței medicale și punerii în aplicare a prevederilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale încheiate de Spitalul Clinic FILANTROPIA .

Spitalul Clinic Filantropia

Anexa nr.5
la Regulamentul Intern

PROGRAMUL DE LUCRU AL PERSONALULUI DIN COMPARTIMENTELE SPITALULUI

- Personalul medical superior din secțiile cu paturi:
 - 6 ore zilnic, în cursul dimineții în zilele lucratoare, între orele: 08,00 – 14,00 și
 - 18 ore de gardă lunar.În zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale garda este de 24 de ore.

- Personalul medical superior care lucrează în laboratorul de anatomie patologică: - 6 ore zilnic: 08,00– 14,00

- Personalul medical superior și alt personal medical superior care lucrează în laboratorul de radiologie și imagistică medicală: - 6 ore zilnic: 08,00– 14,0

- Personalul medical superior din ambulatoriul integrat de specialitate (medici din spital prin rotație) -3 ore zilnic: 08,30 – 11,30
11,30 – 14,30

- Personalul medical superior care lucrează în laboratorul de analize medicale (medici , biologi) : - 7 ore zilnic: 07,00 – 14,00

- Personalul medical superior din farmacia cu circuit închis: - 7 ore zilnic: 08,00 – 15,00
- Personalul sanitar cu pregătire superioară care desfășoară activitatea de dizolvare și preparare soluții citostatice: - 6 ore zilnic: 08,00 - 14,00
- Personalul sanitar mediu din compartimentele cu paturi au program de două ture sau trei ture: - 8 sau 12² ore pe tură

- Personalul sanitar mediu din blocul operator : - 8 sau 12² ore pe tură
- Personalul sanitar mediu din comp. sterilizare : - 8 sau 12² ore pe tură
- Personalul sanitar mediu care lucrează în laboratorul de radiologie și imagistică medicală: - 6 ore zilnic: 08,00 – 14,00

- Personalul sanitar mediu care lucrează în laboratorul de analize medicale: - 7 ore zilnic – program ture, astfel:
 - Tura 1: 07,00 - 14,00
 - Tura 2: 7,00 – 19,00
 - Tura 3: 19.00 - 07,00

Spitalul Clinic Filantropia

- Personalul sanitar mediu care lucrează în Serviciul Anatomie Patologica: - 6 ore zilnic: 8,00 – 14,00
- Personalul sanitar mediu care lucrează în Farmacia cu circuit închis: - 8 ore zilnic: 7,00 – 15,00
- Personalul sanitar mediu din Compartimentul informare statistică Medicală și asist.dietetică: - 8 ore zilnic: 8,00 – 16,00
- Personalul sanitar mediu din ambulatoriul de specialitate: - 8 ore zilnic: 7,00 – 15,00
- Personalul auxiliar sanitar din compartimentele cu paturi: - 8 sau 12² ore pe tură
- Personalul auxiliar sanitar din bloc operator : - 8 sau 12² ore pe tură
- Personalul auxiliar sanitar din Serviciul Anatomie Patologica: - 6 ore zilnic : 7,00 – 13,00
- Personalul auxiliar sanitar din Laboratorul de Analize medicale: - 7 ore zilnic : 7,00 – 14,00
- Personalul auxiliar sanitar curățenie spital : - 8 ore zilnic : 6,00 – 14,00
- Personalul din aparatul funcțional: - 8 ore zilnic: Luni - Joi - 7,30 – 16,00
- Vineri – 8,00 – 14,00
- Secretariat - 8 ore zilnic - 07,00 - 15,00
- Personalul din atelierul de întreținere clădiri, instalații : - 8 ore zilnic - 07,30 - 15,30
- Personalul din centrale termice - 8 ore zilnic - program ture, astfel:
- 7,00 – 19,00
- 19,00 - 7,00

¹ personalul sanitar mediu din secțiile cu paturi efectuează program continuu, după orarul: T1: 7,00 – 19,00 și T2: 19,00 – 07,00

² personalul auxiliar sanitar din secțiile cu paturi efectuează program continuu, după orarul: T1: 6,00 – 18,00 și T2: 18,00 – 06,00