

**REGULAMENTUL
DE
ORDINE INTERIOARA**

AL

*SPITALULUI JUDEȚEAN DE URGENȚĂ
“SFÂNTUL IOAN CEL NOU”
SUCEAVA*

**Aprobat în ședința Comitetului Director din data de 30 martie 2009
și valabil începând cu data de 01.04.2009**

Dispoziții generale

Art.1 Prezentul Regulament de ordine interioară se aplică :

- a) întregului personal al Spitalului județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou” Suceava- indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea salarizării sau a timpului de muncă pe care-l prestează
- b) celor care lucrează în cadrul unității spitalicești cu orice încadrare (detașare, delegație, gărzi, etc.)
- c) celor care efectuează stagii de practică sau schimburi de experiență
- d) celor care iau parte la forme de învățământ (rezidenți, studenți, elevi de școală sanitară, etc), cursuri de perfecționare , specializare, de ridicarea nivelului profesional în cadrul unității.
- e) firmele care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta Regulamentul, în afara atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți (curățenia spitalului, păstrarea liniștii și a integrității bunurilor cu care intră în contact și care aparțin spitalului sau pacienților)

Persoanele încadrate în alte unități, dar care lucrează temporar în Spitalul județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou” Suceava, sunt obligate să respecte pe lângă disciplina muncii stabilită de unitățile în care sunt încadrate și regulile de disciplină specifice prezentului regulament, locului de muncă unde își desfășoară temporar activitatea.

Art.2 Dispozițiile prezentului Regulament, referitor la organizarea timpului de lucru și de disciplină, se aplică oricăror persoane pe timpul cât lucrează în incinta spitalului. Noilor încadrați li se va aduce la cunoștință prezentul Regulament sub luare de semnătură de către șefii ierarhici direcți. In noul cadru organizatoric al unității, fiecare salariat poartă răspunderea pentru îndeplinirea sarcinilor ce-i revin în vederea protejării bunurilor din dotarea unității precum și asigurarea ordinii, disciplinei, respectarea deontologiei profesionale, pentru realizarea unor servicii de specialitate corespunzătoare în contextul prevenirii și îmbunătățirii stării de sănătate a populației, precum și pentru asigurarea capacității de munca și creație .

Art.3 Pentru organizarea și asigurarea disciplinei muncii în unitate, prezentul regulament se bazează pe actele legislative în vigoare și preponderent pe :

Legea nr.53/2003 – Codul muncii;

Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății;

Ordinul M.S.P. nr. 914/2006, pentru aprobarea normelor privind condițiile pe care trebuie să le îndeplinească un spital în vederea obținerii autorizației sanitare de funcționare, cu modificările și completările ulterioare;

Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003;

Ordinul nr. 39 din 16.01.2008 privind reorganizarea ambulatoriului de specialitate al spitalului;

Contractul Colectiv de Munca la nivel de ramură și la nivel de unitate sanitară.

Ordinul 916/2006 privind normele de supraveghere, prevenire și control al infecțiilor nosocomiale în unitățile sanitare

Hgr 1714/2008 privind Contract cadru acordarea asistentei medicale in cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pe anul 2009

Legea 25/2004 privind protecția maternității la locurile de munca

Legea 202/2002 egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Ordinul 1628/2007 contract de administrare a spitalului de către manager în relația cu Comitetul director

Ordinul 1782/2006 înregistrarea și raportarea statistică a pacienților care primesc servicii medicale în regim de spitalizare continuă și spitalizare de zi

Legea 477/2004 Codul de conduita a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice

Ordinul 870/2004 Regulamentul privind organizarea timpului de munca și efectuarea garzilor

Ordinul 1365/2008 privind organizarea serviciului de pază și a regimului de acces în unitățile

sanitare publice cu paturi din rețeaua Ministerului Sănătății Publice
Ordinul 921/2006 pentru stabilirea atribuțiilor Comitetului Director din cadrul spitalelor publice
Ordinul 922/2006 privind aprobarea modelului contractului de management al spitalului public
Ordinul 320/2007 privind conținutul Contractului de administrarea secțiilor sau serviciului medical din spitale

Consiliul Consultativ

Art.4 Consiliul consultativ este format din 7 membri :

- a) 2 reprezentanți ai autorității de sănătate publică, cu personalitate juridică pentru spitalele din subordinea Ministerului Sănătății Publice;
- b) 2 reprezentanți numiți de consiliul județean , dintre care unul specialist an finanțe publice locale, pentru spitalele aflate an administrarea consiliilor județene
- c) managerul spitalului public;
- d) 2 reprezentanți ai mediului de afaceri, nominalizați de patronatele reprezentative la nivel național pentru spitalele din rețeaua Ministerului Sănătății Publice.
- e) reprezentanții sindicatelor legal constituite an unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, au statut de invitați permanenți la ședințele consiliului consultativ.

Art.5 Consiliul consultativ se întrunește, an ședința ordinară, cel puțin o dată la 3 luni, precum și ori de câte ori va fi nevoie, an ședințe extraordinare. Deciziile consiliului se iau an prezenta a cel puțin două treimi din numărul membrilor săi, cu majoritatea absolută a membrilor prezenți.

Art.6 Membrii consiliului consultativ al spitalului public se numesc prin ordin al ministrului sănătății publice după nominalizarea acestora de către instituțiile enumerate mai sus. O persoană nu poate fi membru decât într-un singur consiliu consultativ al unui spital public.

Art.7 Consiliu Consultativ, care are rolul de a dezbate principalele probleme de strategie și de organizare și funcționare a spitalului și de a face recomandări managerilor spitalului an urma dezbaterilor.

Comitetul director

Art. 8 In cadrul spitalelor publice se organizează și funcționează un comitet director, format din managerul spitalului, directorul medical, directorul financiar-contabil, directorul de îngrijiri, directorul administrativ și alți directori

Ocuparea funcțiilor specifice comitetului director se face prin concurs organizat de managerul spitalului.

Art. 9 Atribuțiile comitetului director sunt stabilite prin ordin al ministrului sănătății publice.

Conducerea unității răspunde de organizarea întregii activități, de păstrare avutului public, de judicioasă gospodărire a fondurilor materiale și bănești, alocate de către Casa de asigurări de sănătate, de îndeplinirea integrală și la timp a sarcinilor, de respectarea normelor și principiilor deontologiei profesionale și disciplina muncii.

Managerul

Art.10 Atribuțiile managerului sunt stabilite prin contractul de management.

Art.11 Managerul, persoana fizica sau juridica, încheie contract de management cu Ministerul Sanatatii Publice pe o perioada de 3 ani. Contractul de management poate fi prelungit sau poate înceta înainte de termen, an urma evaluarii anuale efectuate pe baza criteriilor de performanta stabilite prin ordin al ministrului sanatatii publice.

Modelul contractului de management, an cuprinsul caruia sunt prevazuti si indicatorii de performanta a activitatii, se aproba prin ordin al ministrului sanatatii publice. Nivelul indicatorilor de performanta a activitatii se stabileste anual de Ministerul Sanatatii Publice.

Contractul de management va avea la baza un buget global negociat, a carui executie va fi evaluata anual.

Art.12 In domeniul politicii de personal si al structurii organizatorice managerul are, an principal, urmatoarele atributii:

- a) stabileste si aproba numarul de personal, pe categorii si locuri de munca, an functie de normativul de personal an vigoare;
- b) aproba organizarea concursurilor pentru posturile vacante, numeste si elibereaza din functie personalul spitalului;
- c) aproba programul de lucru, pe locuri de munca si categorii de personal;
- d) propune structura organizatorica, reorganizarea, schimbarea sediului si a denumirii unitatii, în vederea aprobarii de catre Ministerul Sanatatii Publice
- e) numeste membrii comitetului director.

Consiliul medical

Art.13 Consiliul medical este alcătuit din șefii de sectii, de laboratoare, farmacistul-sef si directorul de îngrijiri.

Art.14 Principalele atribuții ale consiliului medical sunt următoarele:

- a) îmbunătățirea standardelor clinice si a modelelor de practica an scopul acordarii de servicii medicale de calitate an scopul cresterii gradului de satisfactie a pacientilor;
- b) monitorizarea si evaluarea activitatii medicale desfasurate an spital an scopul cresterii performantelor profesionale si utilizarii eficiente a resurselor alocate;
- c) elaborarea proiectului de plan de achizitii al spitalului în limita bugetului estimat;
- d) întărirea disciplinei economico-financiare.

Componența și atribuțiile consiliului etic se stabilesc prin ordin al ministerului sănătății

Obligațiile personalului angajat in Spitalul județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou” Suceava

Art.15 Îndatoriri și răspunderi generale

Salariații poartă răspunderea directă pentru bunul mers al activității în unitatea din care face parte, pentru gospodărirea judicioasă și eficientă a bunurilor ce le sunt încredințate spre administrare.

Angajații poartă răspunderea individuală pentru prejudicii cauzate pacienților din culpă medicală

Asigură accesul egal al pacienților la îngrijiri medicale fără discriminare pe bază de rasă, sex, vârstă, apartenență etnică, origine națională ,religie ,opțiune politică sau antipatie personală.

Fiecare angajat, răspunde de îndeplinirea obligațiilor ce îi revin, de respectarea disciplinei

tehnologice, de folosirea integrală a timpului de lucru și are îndatorirea să acționeze pentru sporirea eficienței economice și calității actului medical sub raport diagnostic, terapeutic, ambiental, etc.

Pentru folosirea completă a capacităților de producție, salariații au obligația să asigure utilizarea cu randamente superioare și exploatarea în condiții de siguranță deplină a aparaturii medicale, utilajelor, mașinilor și instalațiilor.

Pentru gospodărirea judicioasă a mijloacelor materiale, salariații au obligația să asigure utilizarea eficientă a materiilor prime, materialelor consumabile, combustibilului și energiei, sporirea gradului de valorificare a acestora, recuperarea resurselor materiale și energetice re folosibile.

Contribuția prin munca vie a fiecărui angajat, constituie criteriul fundamental pentru calculul salariului, a celorlalte drepturi ce pot fi acordate legate de activitatea sa.

În cadrul colectivului în care este încadrat, angajatul răspunde în nume propriu, de respectarea ordinii și disciplinei în muncă, de dezvoltarea relațiilor de colaborare și ajutor reciproc, de asigurarea unui climat de disciplină și respect față de colaboratori sau șefii ierarhici superiori.

Ca membru al colectivului de muncă, fiecare persoană răspunde de păstrarea integrității proprietății obștești, în plus are obligația să acționeze împotriva oricăror sustrageri din patrimoniul unității și să ia toate măsurile necesare pentru evitarea degradării bunurilor existente.

Spitalul este obligat în principiu să asigure:

- a) acordarea serviciilor medicale : preventive, curative, de recuperare și paliative, de îngrijire în caz de graviditate și maternitate, precum și a nou-născutului.
- b) efectuarea consultațiilor, investigațiilor, tratamentelor și a altor îngrijiri medicale bolnavilor spitalizați;
- c) stabilirea corectă a diagnosticului și a conduitei terapeutice pentru pacienții spitalizați;
- d) aprovizionarea și distribuirea medicamentelor;
- e) aprovizionarea cu substanțe și materiale de curățenie și dezinfecție
- f) aprovizionarea în vederea asigurării unei alimentații corespunzătoare, atât din punct de vedere calitativ cât și cantitativ, respectând alocația de hrană alocată conform legislației în vigoare;
- g) asigurarea unui microclimat corespunzător astfel încât să fie prevenită apariția de infecții nosocomiale.
- h) realizarea condițiilor necesare pentru aplicarea măsurilor de protecția muncii și paza contra incendiilor conform normelor în vigoare.

în perioada de carantina să limiteze accesul vizitatorilor în spital, iar în unele secții, de ex. nou născuți, interzică vizitarea pe secție (, aceasta fiind permisă numai pe holuri)

În relațiile contractuale cu casele de asigurări de sănătate, furnizorii de servicii medicale au următoarele obligații:

- a) să respecte criteriile de calitate a serviciilor medicale furnizate, în conformitate cu prevederile art. 238 și 239 din Legea nr. **95/2006**, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la diagnostic și tratament;
- b) să informeze asigurații cu privire la obligațiile furnizorului de servicii medicale și ale asiguratului referitoare la actul medical;
- c) să respecte confidențialitatea tuturor datelor și informațiilor privitoare la asigurați, precum și intimitatea și demnitatea acestora;
- d) să factureze lunar, în vederea decontării de către casele de asigurări de sănătate, activitatea realizată conform contractului de furnizare de servicii medicale; factura va fi însoțită de desfășurătoarele/documentele justificative privind activitățile realizate, separat pentru asigurați, pentru persoanele cărora li s-a acordat asistență medicală pentru accidente de muncă și boli profesionale, pentru titularii ai cardului european de asigurări sociale de sănătate/beneficiari ai formularelor europene emise în baza Regulamentului CEE nr. 1.408/1971 și pentru beneficiari ai acordurilor, înțelegerilor, convențiilor sau protocoalelor internaționale cu prevederi în domeniul sănătății încheiate de România cu alte state, care au dreptul și beneficiază de servicii medicale pe teritoriul României, de la furnizori aflați în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate, atât pe suport hârtie, cât și în format electronic, în formatul solicitat de Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Desfășurătoarele se stabilesc prin ordin al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate. Nerespectarea termenelor de depunere a facturii pentru o perioadă de maximum două luni consecutive în cadrul unui trimestru, respectiv 3 luni într-un an conduce la măsuri mergând până la rezilierea contractului de furnizare de servicii medicale;

- e)**să raporteze caselor de asigurări de sănătate datele necesare pentru urmărirea desfășurării activității în asistența medicală, potrivit formularelor de raportare stabilite conform reglementărilor legale în vigoare;
- f)**să întocmească, prin medicii pe care îi reprezintă, bilet de trimitere către alte specialități sau în vederea internării, atunci când este cazul, și să consemneze în acest bilet sau să atașeze la bilet, în copie, rezultatele investigațiilor paraclinice efectuate în regim ambulatoriu, precum și data la care au fost efectuate, care completează tabloul clinic pentru care se solicită internarea; în situația atașării la biletul de trimitere a rezultatelor investigațiilor paraclinice, medicul va menționa pe biletul de trimitere că a anexat rezultatele investigațiilor paraclinice și va informa asiguratul asupra obligativității de a le prezenta medicului căruia urmează să i se adreseze; să utilizeze formularul de bilet de trimitere către alte specialități, respectiv pentru internare din sistemul asigurărilor sociale de sănătate, care este formular cu regim special, unic pe țară, care se întocmește în 3 exemplare. Un exemplar rămâne la medicul care a făcut trimiterea și două exemplare sunt înmânate asiguratului, care le depune la furnizorul de servicii medicale clinice/spitalicești. Furnizorul de servicii medicale clinice/spitalicești păstrează un exemplar și depune la casa de asigurări de sănătate celălalt exemplar cu ocazia raportării lunare a activității;
- g)**să completeze corect și la zi formularele privind evidențele obligatorii cu datele corespunzătoare activității desfășurate, conform prevederilor legale în vigoare;
- h)**să respecte dreptul la libera alegere de către asigurat a medicului și a furnizorului; pentru asigurații incluși în Programul național cu scop curativ, alegerea furnizorului se face dintre cei nominalizați prin actele normative în vigoare;
- i)**să respecte programul de lucru, pe care să îl afișeze la loc vizibil și să îl comunice caselor de asigurări de sănătate și autorităților de sănătate publică;
- j)**să anunțe casa de asigurări de sănătate despre modificarea uneia sau a mai multora dintre condițiile care au stat la baza încheierii contractului de furnizare de servicii medicale, anterior producerii acestora sau cel mai târziu la 5 zile lucrătoare de la data producerii modificării, și să îndeplinească în permanență aceste condiții pe durata derulării contractelor;
- k)**să respecte prevederile actelor normative referitoare la sistemul asigurărilor sociale de sănătate;
- l)**să utilizeze formularul de prescripție medicală pentru medicamente cu și fără contribuție personală din sistemul asigurărilor sociale de sănătate, care este formular cu regim special, unic pe țară, să furnizeze tratamentul adecvat și să prescrie medicamentele prevăzute în Lista cu medicamente de care beneficiază asigurații cu sau fără contribuție personală, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, conform specializării, în concordanță cu diagnosticul, cu respectarea următoarelor condiții:
- (i) la inițierea tratamentului se prescrie medicamente generice, cu excepția cazurilor de intoleranță la acestea, justificate medical, când se pot prescrie medicamente originale corespunzătoare aceleiași denumiri comune internaționale;
- (ii) în cazul bolnavilor cronici, cu schemă de tratament stabilă care cuprinde medicamente originale, de comun acord cu aceștia, medicul curant face evaluarea bolnavului și, în funcție de rezultatele evaluării medicale, poate înlocui medicamentele originale din schema de tratament cu medicamentele generice corespunzătoare aceleiași denumiri comune internaționale;
- m)**să recomande investigații paraclinice în concordanță cu diagnosticul și să utilizeze biletele de trimitere pentru investigațiile paraclinice din sistemul asigurărilor sociale de sănătate, care sunt formulare cu regim special, unice pe țară;
- n)**să nu refuze acordarea asistenței medicale în caz de urgență medico-chirurgicală, ori de câte ori se solicită;
- o)**să acorde servicii medicale asiguraților fără nicio discriminare, folosind formele cele mai eficiente de tratament;
- p)**să acorde cu prioritate asistență medicală femeii gravide și sugarilor;
- q)**să afișeze într-un loc vizibil numele casei de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală, precum și datele de contact ale acesteia: adresă, telefon, fax, e-mail, pagină web;
- r)**să elibereze acte medicale, în condițiile stabilite în norme;
- s)**să solicite documentele justificative care atestă calitatea de asigurat, în condițiile prevăzute în prezentul contract-cadru și în norme;
- t)**să respecte protocoalele de practică pentru prescrierea, monitorizarea și decontarea tratamentului în cazul

unor afecțiuni, elaborate conform dispozițiilor legale;

u) să raporteze casei de asigurări de sănătate serviciile care fac obiectul contractului de furnizare de servicii medicale;

v) să acorde asistență medicală necesară titularilor cardului european de asigurări sociale de sănătate emis de unul dintre statele membre ale Uniunii Europene, în perioada de valabilitate a cardului, respectiv beneficiarilor formularelor europene emise în baza Regulamentului CEE nr. 1.408/1971 referitor la aplicarea regimurilor de securitate socială salariaților, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul comunității, în aceleași condiții ca și persoanelor asigurate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate din România; să acorde asistență medicală pacienților din alte state cu care România a încheiat acorduri, înțelegeri, convenții sau protocoale internaționale cu prevederi în domeniul sănătății, în condițiile prevăzute de respectivele documente internaționale;

x) să utilizeze Sistemul informatic unic integrat. În situația în care se utilizează un alt sistem informatic, acesta trebuie să fie compatibil cu Sistemul informatic unic integrat, caz în care furnizorii sunt obligați să asigure confidențialitatea în procesul de transmitere a datelor;

y) să acorde serviciile medicale prevăzute în pachetul de servicii de bază, pachetul minimal de servicii medicale și pachetul de servicii pentru persoanele asigurate facultativ.

Art.16 Angajații au următoarele obligații:

să respecte programul de activitate specific fiecărui loc de muncă

să folosească integral și eficient timpul de lucru

să cunoască și să se conformeze prevederilor Codului Muncii, regulamentelor de organizare și funcționare a unităților spitalicești, și de ordine interioară a Spitalului județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou”

Suceava, referitoare la munca pe care o prestează

să execute conștiincios obligațiile de serviciu, potrivit regulamentului de organizare și funcționare și a fișelor de post, precum și sarcinile trasate de către șefii ierarhici

să-și însușească și să respecte procesul tehnologic și de activitate stabilit pentru locul de muncă unde își desfășoară activitatea zilnic

să folosească aparatura medicală, utilajele și instalațiile la care are acces, la parametrii de funcționare prevăzuți în documentația tehnică.

să respecte cu strictețe normele de protecția muncii specifice fiecărui loc de munca, normele de prevenire și combatere a incendiilor, aplicând corect măsurile adecvate în cazul evacuărilor colective

să respecte și să aplice corect normele privind organizarea supravegherea, prevenirea și controlul infecțiilor nosocomiale, a regulilor de tehnică aseptică, având permanent obligația să anunțe conducerea unității despre eventualele abateri privind respectarea condițiilor de igienă și antiepidemice ale personalului angajat sau a pacienților/apartinătorilor, cât și a stării de curățenie

să folosească materiile prime, materialele sanitare, reactivii, medicamentele, aparatura, sculele, dispozitivele, instrumentele, inventarul, combustibilul și energie-după caz cu respectarea normelor de consum, cu spirit de economie și în bune condiții, să asigure valorificarea corespunzătoare a acestora, precum și recuperarea resurselor materiale și re folosibile

să respecte normele de securitate, de protecția și igiena muncii, precum și cele privind folosirea echipamentului de protecție și de lucru, de prevenirea incendiilor sau a oricăror alte situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile unității ori viața, integritatea corporală sau sănătatea unor persoane; să înștiințeze pe șeful ierarhic superior, de existența unor deficiențe, nereguli, abateri, accidente de muncă, incendii, sustrageri, degradări, greutăți sau lipsuri în aprovizionarea locului de muncă, în întreținerea utilajelor, instrumentarului, etc. sau de orice altă natură și să propună măsuri, în raport cu posibilitățile pe care le au pentru prevenirea unor asemenea situații;

să nu lase fără supraveghere corespunzătoare, în timpul programului de lucru, aparatele, aparatura medicală, mașinile și instalațiile în funcțiune a căror obligație de supraveghere o au în permanență

să nu părăsească locul de muncă până la venirea schimbului, acolo unde se lucrează în mai multe schimburi; în caz de ne prezentare a schimbului, persoana care este în tură, este obligată să anunțe pe șeful

său ierarhic pentru a se lua măsurile necesare; iar la nevoie va continua serviciul până la rezolvarea situației;

să gospodărească cu atenție bunurile încredințate, să nu afecteze integritatea celorlalte bunuri ale unității; să intervină activ pentru apărarea bunurilor spitalului; să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă; va acorda atenție manipulării, curățirii și sterilizării instrumentelor, etc., persoanele care prin activitatea lor produc vreo pagubă unității, au obligația de a repara prejudiciul produs fie în natură fie prin acoperirea valorică a prejudiciului crea.

să respecte secretul profesional și cel de serviciu

să respecte dispozițiile privind accesul în unitate și în diferite sectoare de muncă utilizându-se permanent legitimația de serviciu sau ecusonul personal .

asigură monitorizarea specifică a bolnavilor conform prescripției medicale;

respectă normele de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;

organizează și desfășoară programul de educație pentru sănătate, activități de consiliere, atât pentru pacienți, cât și pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate în formare;

să aibă o comportare corectă în cadrul relațiilor de serviciu, să promoveze raporturi de înțelegere cu toți membrii colectivului de lucru;

să aibă o atitudine civilizată față de publicul cu care vine în contact și plină de bunăvoință și solitudine față de bolnavi și aparținătorii acestora; la baza relațiilor cu aceștia trebuie să stea înțelegerea față de suferințele lor, acționarea în vederea grabnicei lor însănătoșiri, calm și grija pentru respectarea condițiilor de igienă a bolnavului; de asemenea, să-și facă cu răbdare și perseverență o permanentă preocupare din educarea și disciplina bolnavilor;

examinează fiecare bolnav la internare, periodic și ori de câte ori este nevoie cit și la externare;

controlează efectuarea investigațiilor prescrise, asigură și urmărește stabilirea diagnosticului, aplicarea corectă a indicațiilor terapeutice și hotărăște momentul externării bolnavilor;

participă la consultațiile medicale de specialitate, colaborează cu medicii altor secții/compartimente, laboratoare, în scopul stabilirii diagnosticului, aplicării tratamentului corespunzător

să respecte pacientul ca persoană umană, fără nici o discriminare, să-l informeze cu privire la serviciile medicale disponibile, la modul de a le utiliza, cât și asupra identității și statutul profesional al furnizorilor de servicii de sănătate, să-l țină permanent la curent despre starea sa de sănătate, a intervențiilor medicale propuse, a riscurilor potențiale ale fiecărei proceduri, precum și cu privire la date despre diagnostic și prognostic . Cu acordul pacientului, rudele și prietenii pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament

să aibă atitudine profund umană, să îndeplinească cu abnegație atribuțiile ce revin fiecăruia și să respecte regulile de etică, deontologie și demnitate profesională, să manifeste fidelitate fata de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

să asigure monitorizarea specifică a bolnavilor conform prescripției medicale și să consemneze în foaia de observație evoluția și tratamentul aplicat bolnavului

examinează zilnic bolnavii din secție și consemnează în foaia de observație evoluția, explorările de laborator, alimentația și tratamentul corespunzător

- medicii, participă la începutul programului la raportul de gardă cu care ocazie se analizează evenimentele din secție în ultimele 24 de ore, propunând măsurile necesare;

- își asumă responsabilitatea realizării indicatorii de performanță stabiliți de conducerea spitalului , care să contribuie la îndeplinirea sarcinilor propuse la nivelul unității sanitare, asumate prin contractul semnat cu Casa de Asigurări de Sănătate

- asigură introducerea în practică a celor mai eficiente metode de diagnostic și tratament, fiind permanent preocupat de managementul corect al resurselor unității, cu respectarea prevederilor referitoare la sumele contractate de spital cu casa de Asigurări de Sănătate

- aplică responsabil prevederi contractului cadru privind condițiile acordării asistenței medicale spitalicești cu respectarea pachetului de servicii de bază pentru asigurați și a pachetului minimal în cazul persoanelor cu asigurare facultativă

- informează asigurații despre serviciile medicale oferite și despre modul în care sunt furnizate
- exercitarea profesiei și organizarea activității în mod responsabil și conform pregătirii profesionale;
- prelucrarea bolnavilor noi internați și verificarea efectuării toaletei personale și echiparea corespunzătoare;
- instruirea bolnavilor cu privire la regulamentul de ordine interioară afișat în unitate;
- crearea unei atmosfere de acceptare reciprocă din partea bolnavilor din salon, de respectarea orelor de somn, de păstrarea liniștii necesare pentru confortul psiho-social, de interzicere a fumatului;
- pregătirea bolnavului prin tehnici specifice pentru examenele necesare, organizarea transportului lui, și însoțirea lui în caz de nevoie;
- efectuează tratamentul per os și injectabil, la recomandarea medicului și ajută medicul la realizarea tratamentului care nu intră în competența sa;
- înregistrarea în dosarul de îngrijiri a simptomelor și starea bolnavului și asigurarea tratamentului adecvat pe tot parcursul șederii sale în spital
- asigură îngrijirea bolnavului conform planului de tratament și îngrijire,
- urmărirea evoluției stării de sănătate a bolnavului se realizează prin vizita medicului curant și a șefului de secție zilnic și ori de câte ori este nevoie și la recomandările medicului privind rolul delegat, se execută autonom de personalul mediu sanitar, tratamentul prescris;
- asigură alimentației bolnavului și răspunde de alimentarea bolnavului în situații de dependență;
- supraveghează modul de desfășurare a vizitelor aparținătorilor – în vederea respectării disciplinei, odihnei și igienei;
- recoltează prin puncție venoasă sânge pentru analize, precum și alte produse biologice prescrise de medic, etichetează, colectează și răspunde de transportul acestora la laborator;
- măsoară constantele biologice și le notează în foaia de observație;
- respectă normele de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special
- să se supună controlului organelor superioare privitor la activitatea lor și controalelor prevăzute de reglementările în vigoare cu privire la propria lor sănătate, de asemenea, și controlul la intrarea și ieșirea din unitate;
- să reprezinte unitatea în mod corespunzător, sub toate aspectele, cu ocazia deplasărilor în interesul serviciului, în afara unității, în țară sau străinătate;
- să participe la formarea profesională continuă prin perfecționarea pregătirii profesionale și de cultură generală, să frecventeze și să aprobe cursurile de perfecționare, calificare și policalificare organizate sau recomandate de unitate;
- să anunțe în prealabil (telefonic sau prin orice alte mijloace) împiedicarea de a se prezenta în serviciu – pentru ca unitatea să poată lua măsuri de înlocuire – indiferent de motivul care determină o astfel de indisponibilitate și chiar dacă dovada acestui motiv urmează a fi produsă ulterior;
- să nu părăsească serviciul pentru concediu de orice fel (de odihnă, pentru studii, fără salariu ,etc.) decât după avizul favorabil al șefului de compartiment și a aprobării directorului spitalului.
- absentarea șefilor de secții, chiar și când se produce în interes de serviciu (participări la congrese, simpozioane, delegații, etc) în țară sau în străinătate și având aprobări superioare, va fi adusă la cunoștința medicului director în scris și cu fixarea înlocuitorului pe perioada absentării;
- în situații deosebite, determinate de necesitatea asigurării unei funcționări a unității, fiecare salariat al spitalului are obligația de a participa – indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă – la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității;
- să aducă la încadrare carnetul de muncă și fișa de lichidare, iar în cazul încadrării pentru prima oară, să aducă, toate actele necesare pentru completarea carnetului de muncă, precum și fotografiile necesare pentru legitimatie de asemenea, trebuie să comunice la biroul personal adresa domiciliului, numărul de telefon, persoanele aflate în întreținere precum și orice modificare a acestora, în decurs de 48 ore de la schimbarea survenită.
- să înștiințeze în scris angajatorul, însoțit de documente medicale, starea sa fiziologică de graviditate, a născut sau alăptează pentru a putea beneficia de prevederile legale privind protecția maternității la

locurile de muncă

- ne respectarea de către personalul medico-sanitar a confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical , precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în legea nr 46/2003 atrage după caz răspunderea disciplinară, contravențională sau penală conform prevederilor legale.
- să se asigure de mal praxis în nume propriu, personalul medico-sanitar, pentru prevenirea situațiilor neprevăzute de culpă medicală prin contract cu o societate de asigurări
- personalul medico-sanitar are obligația de a prezenta la încadrare și pe tot parcursul activității, autorizația de liberă practică de care se îngrijește să fie vizată la zi
- Fiecare salariat răspunde personal de îndeplinirea sarcinilor proprii de muncă ,de actele și documentele pe care le întocmește în funcție de responsabilități, de pierderea sau distrugerea documentelor pe care le prelucrează sau intră în contact cu acestea , având obligația permanent de a respecta circuitul legal de completare- manipulare-arhivare și împreună cu întregul colectiv, de bunul mers al activității generale a spitalului.
- Secretariatul are obligația de a ține evidența întregii corespondențe (intrată și ieșită) păstrând copii după răspunsurile date. Serviciile care vor formula răspunsurile la sesizări vor respecta termenele legale de răspuns, pentru rezolvarea cererilor, scrisorilor, sesizărilor etc., cât și a celor pentru efectuarea oricăror alte lucrări. Se va organiza păstrarea arhivei în condiții corespunzătoare.
- Având în vedere faptul că Spitalului județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou” Suceava are în dotare instalații și utilaje cu regim de funcționare continuu și cu grad ridicat de pericolozitate, organizarea activității trebuie să asigure desfășurarea neîntreruptă a activității potrivit regimului de lucru aprobat, respectarea cu strictețe a disciplinei tehnologice, a tuturor regulilor de ordine și disciplina muncii, prevenirea oricăror avarii, explozii, incendii sau alte accidente tehnice.

Art.17. Se interzice tuturor salariaților:

- Persoanelor care se prezintă la programul de lucru sub influența alcoolului li se interzice accesul în unitate și li se aplică sancțiunile prevăzute de lege.
- primirea de bani sau alte foloase pentru activitățile prestate în cadrul atribuțiilor de serviciu;
- venirea la serviciu sau îndeplinirea lui în stare de ebrietate;
- introducerea sau consumul de băuturi alcoolice în incinta unității, precum și introducerea oricăror obiecte în scop de comercializare în rândul personalului sau bolnavilor;
- părăsirea anticipată a lucrului sau plecarea în orele de lucru de la locul de muncă, chiar fără a părăsi unitatea, precum și intrarea sau trecerea prin secții, laboratoare, birouri, fără interes de serviciu;
- convorbirile telefonice particulare;
- plecarea personalului din unitate în timpul programului, fără bilet de voie, semnat de șeful de secție sau compartiment și biroul organizare, retribuire, în cazul deplasărilor în interes de serviciu sau personal;
- ieșirea din unitate cu echipament de protecție sau cu ecuson;
- scoaterea din cadrul unității a aparatelor, instrumentelor, echipamentului de protecție sau a oricăror bunuri de inventar, alimente sub orice formă, materiale sau produse aparținând unității, fără forme legale;
- rămânerea personalului peste orele de program în unitate fără interes de serviciu, ca și venirea fără un astfel de interes în afara orelor de program, cu excepția celor ce au aprobare;
- părăsirea locului de muncă, lăsarea fără supraveghere a instalațiilor, utilajelor sau aparatelor la care lucrează, introducerea în unitate a unor materiale sau produse care ar putea provoca incendii ori explozii.
- schimbarea turelor de serviciu, a gărzilor și contravizitelor, etc. fără aprobarea prealabilă scrisă a conducerii spitalului, făcută la propunerea conducătorului sectorului respectiv;
- fumatul în alte locuri, decât în cele special amenajate.
Enumerarea obligațiilor prevăzute mai sus, nu este limitativă, putându-se extinde în funcție de

posibilele modificări legale.

Art18. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității umane

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

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

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

- Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii, dar care produc efectele unei discriminări directe.

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

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

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

- a) anunțarea, organizarea și desfășurarea cursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și / sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor fisei postului;
- d) stabilirea salarizării;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, formare profesională, perfecționare, specializare etc.;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare

- Hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

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

- Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuală, având scopul:

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

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, renumeratia 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.

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

- Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava nu permite și nu va tolera hartuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuală, indiferent

cine este ofensatorul, si ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati vor fi sanctionati disciplinar.

- Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere adresata in scris conducerii Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava
- Angajatorul prin Comisiile de Specialitate va conduce investigatia in mod stric confidential si in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va aplica masuri disciplinare, conform prevederilor legale.
- Rezultatul investigatiei se va comunica partilor implicate.
- Orice fel de represalii in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.
- Hartuirea sexuala constituie infractiune potrivit dispozitiilor din Codul Penal. Hartuirea Sexuala a unei persoane prin amenintare sau constrangere, in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda.
- Angajatii spitalului au obligatia sa respecte prevederile Contractului colectiv de munca negociat la nivel de unitate, alte prevederi legale cu caracter specific si sa promoveze asigurarea unui climat adecvat de munca, astfel incat sa fie respectata demnitatea fiecarui salariat (in concordanta cu prevederile Conventiei Europene a Drepturilor Omului).

Normele de conduită profesională a personalului contractual

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

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

Reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul Spitalului.

Art.19 Norme legale ce trebuie să fie respectate

(1) Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava, in calitate de angajator, are obligatia sa ia masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor in conformitate cu prevederile Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006 cu modificarile ulterioare.

(2) Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) In cadrul responsabilitatilor sale Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava are

obligatia sa ia masurile necesare pentru asigurarea securitatii si protectiei sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de protejare a maternitatii la locurile de munca (prevazuta de O.U.G. nr. 96/2003 cu modificarile si completarile ulterioare), de informare si instruire si pentru asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor profesionale
- b) evaluarea riscurilor profesionale care nu pot fi evitate
- c) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si a metodelor de munca, in vederea reducerii monotonei muncii si a diminuarii efectelor acestora asupra sanatatii.
- d) luarea in considerare a evolutiei tehnicii si introducerea noilor tehnologii medicale moderne.
- e) inlocuirea proceselor si substantelor periculoase cu procese, tehnici, substante inofensive, sau mai putin periculoase
- f) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala
- g) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare privind masurile de protectie a muncii, cunoasterea si aplicarea Precautiunilor universale.
- h) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente privind organizarea activitatii, conditiile de munca, relatiile sociale si influenta factorilor interni.

- Spitalul județean de urgență Sfântul Ioan cel Nou Suceava are obligatia sa creeze conditii de munca corespunzatoare pentru toti salariatii in vederea evitarii si reducerii riscurilor de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii:

- a) evaluarea riscurilor pentru securitatea si sanatatea angajatilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de munca, a substantelor utilizate si la amenajarea locurilor de munca
- b) se ia in considerare capacitatile salariatului in ceea ce priveste securitatea si sanatatea in munca atunci cand ii stabileste atributiile.
- c) luarea masurilor corespunzatoare pentru ca in locurile de munca cu risc ridicat, accesul sa fie permis numai angajatilor care si-au insusit instructiunile adecvate.

- Angajatorul va organiza instruirea periodica a angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.
- Modalitatile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentantii salariatilor si organisme abilitate conform legislatiei specifice.

- Instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca este obligatorie in urmatoarele situatii:

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

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

- Masurile privind securitatea, sanatatea si igiena in munca nu trebuie sa comporte in nicio situatie obligatii financiare pentru angajati.

- Comunicarea, cercetarea, inregistrarea si raportarea evenimentelor ca urmare a unor accidente la locul de munca in care sunt implicate persoane angajate, se vor efectua conform prevederilor Legii nr.346/2002 cu modificarile si completarile ulterioare, privind asigurarea pentru accidente de munca si boli profesionale si Legii nr.319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca, cu modificarile ulterioare.

- In scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea dispozitiilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca s-a constituit Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca, care are atributii specifice potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

- Regulile si masurile privind securitatea si sanatatea in munca vor fi elaborate prin consultarea reprezentantilor sindicatelor din unitate, precum si cu Comitetul de securitate in munca.

- Supravegherea sanatatii salariatilor este asigurata prin medicii de specialitate ai cabinetului de medicina a muncii.

Art. 20. Protecția, igiena și securitatea muncii impun respectarea normelor legale ținând seama de următoarele reguli generale:

- a) orice salariat care are un motiv întemeiat să considere că o anumită stare de fapt prezintă un pericol grav și iminent pentru sănătatea, integritatea corporală și viața sa, are dreptul să se protejeze/retragă imediat și să anunțe, de îndată, conducerea spitalului. Acest drept trebuie să fie exercitat astfel încât să nu creeze, pentru alte persoane, o nouă situație de risc grav și iminent;
- b) salariații spitalului au dreptul să folosească toate mijloacele de protecție individuală și colectivă puse la dispoziție și, în același timp, au obligația să respecte cu strictețe normele stabilite pentru folosirea lor;
- c) prevenirea riscurilor de accidentare impune salariaților să păstreze în bună stare aparatura medicală, instalațiile, sculele, tehnica de calcul, mobilierul etc. și să le folosească potrivit destinației lor;
- d) orice accident de muncă se comunică, de îndată, conducerii spitalului de către salariatul care a luat cunoștință de producerea lui;
- e) în localurile în care spitalul își desfășoară activitatea (sediul social, sedii secundare, depozite, spații tehnice, birouri etc.) nu se vor folosi instalații electrice ori de gaze naturale improvizate sau care prezintă defecțiuni și să le semnaleze, de îndată, conducerii spitalului.
- f) unitatea are obligația de a pune la dispoziția salariaților echipamentul de protecție individuală și toate materialele necesare pentru protecția și igiena proprie, precum și alimentația de protecție, conform contractului colectiv de muncă

Art. 21. În vederea asigurării igienei și securității în muncă și pentru asigurarea unei ambianțe favorabile procesului muncii, este interzisă orice acțiune de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei, cu deosebire:

- a) fumatul, cu excepția locurilor special stabilite de conducerea spitalului și marcate ca atare, conform prevederilor legii;
- b) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, droguri etc. în incinta spitalului sau la punctele de lucru;
- c) intrarea sau rămânerea în localurile spitalului, în afara orarului de lucru, fără acordul conducerii;
- d) ieșirea din localurile spitalului sau plecarea de la punctele de lucru, în cadrul programului de muncă, fără aprobarea conducerii;
- e) executarea, în cadrul spitalului, de lucrări de interes personal sau fără vreo legătură cu atribuțiile de serviciu;
- f) comiterea sau incitarea la săvârșirea de acte care au ca scop tulburarea climatului favorabil de muncă sau a armoniei în rândul personalului ori comiterea de acte antisociale;
- g) sustragerea de bunuri din spital;
- h) prezentarea la serviciu într-o ținută indecentă ori necorespunzătoare cerințelor;
- i) lăsarea fără supraveghere ori neasigurarea aparaturii, instalațiilor, tehnicii de calcul etc. în stare de funcționare, după încheierea programului de lucru;
- j) inițierea sau promovarea unor acțiuni de hărțuire sexuală;
- k) alte fapte sau acțiuni de natură să aducă vreo tulburare ordinii interioare și disciplinei.

Drepturile salariaților

Art. 22 Salariatii Spitalului au, in principal, urmatoarele drepturi:

- a). dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b). dreptul a repaus zilnic si saptamanal;
- c). dreptul la concediu de odihna anual si alte concedii;
- d). dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e). dreptul la demnitate in munca;
- f). dreptul la securitate si sanatate in munca si echipament de protectie corespunzator;

- g). dreptul la acces la formare profesionala;
- h). dreptul la informare si consultare;
- i). dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca si de a beneficia de ingrijire specifica in cazul unor accidente de munca (cu risc infectios);
- j). dreptul la protectie sociala in caz de concediere;
- k). dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l). dreptul de a participa la actiuni colective;
- m). dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare si evidentiate in Constructul colectiv de munca.

Drepturile angajatorului

Art.23 Conducerea Spitalului are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a). sa stabileasca modalitati de organizare si functionare a spitalului in conditii de asigurare optima a asistentei medicale si de urgenta;
- b). sa propuna structura organizatorica, reorganizarea, restructurarea unitatii in vederea aprobarii de catre Ministerul Sanatatii Publice;
- c). sa stabileasca atributii pentru fiecare compartiment de munca si pentru fiecare salariat, in conditiile si conform specificului activitatii;
- d). sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- e). sa exercite controlul modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f). sa evalueze performantele profesionale ale personalului la angajare, promovare, modificari sau introducere de posturi;
- g). sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa dispuna aplicarea corespunzatoare, potrivit legii, Contractului colectiv de munca aplicabil si Regulamentului de Ordine Interioara.

Drepturile si obligatiile pacientilor

Art. 24. Drepturile pacientului sunt prevazute in Legea nr.46/21.01.2003 si prevad ca pacientii au dreptul la ingrijiri medicale de cea mai inalta calitate de care dispune spitalul, in conformitate cu resursele umane, financiar si materiale si de a fi respectat ca persoana umana, fara nici o discriminare.

Art.25. Dreptul pacientului la informare presupune:

- 1 de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum si la modul de a le utiliza;
- 2 de a fi informat asupra identitatii si statutului profesional al furnizorilor de servicii de sanatate;
- 3 a fi informat asupra regulilor si obiceiurilor pe care trebuie sa le respecte pe durata spitalizarii;
- 4 de a fi informat asupra starii sale de sanatate, a interventiilor medicale propuse, a riscurilor potentiale ale fiecarei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra neefectuării tratamentului si nerespectării recomandărilor medicale, precum si cu privire la date despre diagnostic si prognostic. Informatiile se aduc la cunoastinta pacientului, intr-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminalogiei de specialitate; in cazul in care pacientul nu cunoaste limba romana, informatiile i se aduc la cunoastinta in limba materna, ori in
- 5 limba care o cunoaste sau, dupa caz, se va cauta o alta forma de comunicare.
- 6 de a decide daca mai doreste sa fie informat in cazul in care informatiile prezentate de catre medic, i-ar cauza suferinta,
- 7 de a cere in mod expres sa nu fie informat si de a alege o alta persoana care sa fie informata in locul sau.
- 8 de a cere si de a obtine, o alta opinie medicala

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

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

Art.26. Consimțământul pacientului privind intervenția medicală presupune:

- 1 pacientul are dreptul să refuze sau să oprească intervenția medicală, asumându-și în scris, răspunderea pentru decizia sa (consecințele refuzului, sau al opririi actelor medicale - trebuie explicate pacientului).
- 2 când pacientul nu-și 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.
- 3 în cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar.
- 4 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.
- 5 în cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să-și dea consimțământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate. Comisia de arbitraj este constituită din trei medici pentru pacienții internați în spital și din doi medici pentru pacienții din ambulator,
- 6 consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord.
- 7 consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învățământul medical 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.
- 8 pacientul nu poate fi fotografiat, în spital, fără consimțământul său, cu excepția cazurilor în care imaginile sunt necesare diagnosticului sau tratamentului și evitării suspectării unei culpe medicale.

Art. 27. Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacienților presupune:

- 1 toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, 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 atconsimțământul sau dacă o lege 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.28. Drepturile pacienților în domeniul reproducerii presupune:

- 7 dreptul femeii la viață prevalează în cazul în care sarcina reprezintă un factor de risc major și imediat pentru viața mamei.
- 8 pacientul are dreptul la informație, educație și servicii necesare dezvoltării unei vieți sexuale normale și sănătății reproducerii, fără nici o discriminare.
- 9 dreptul femeii de a hotărâ dacă să aibă sau nu copii este garantat cu excepția cazului în care sarcina reprezintă un factor de risc imediat și major pentru viața femeii.

- 10 pacientul prin serviciile de sănătate, are dreptul să aleagă cele mai sigure metode privind sănătatea reproducerei.
- 11 orice pacient are dreptul la metode de planificare familială eficiente și lipsite de riscuri.

Art.29. Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale presupune:

- 1 În cazul în care furnizorii de servicii medicale sunt obligați să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.
- 2 Intervențiile medicale asupra pacientului se pot efectua numai dacă există condiții de dotare necesare și personal acreditat. Excepție fac cazurile de urgență, aparute în cazuri extreme.
- 3 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.
- 4 La solicitarea pacientului, în măsura posibilităților, mediul de îngrijire și tratament va fi cât mai aproape de cel familial.
- 5 Pacientul internat are dreptul și la servicii medicale acordate de către un medic acreditat din afara spitalului.
- 6 Personalul medical și nemedical din spital, nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îi recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității.
- 7 Pacientul poate oferi angajaților sau unității, plăți suplimentare sau donații, cu respectarea legii.
- 8 Pacientul are dreptul la îngrijiri medicale continue până la ameliorarea stării de sănătate sau până la vindecare.
- 9 Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferitele unități medicale, publice și nepublice, spitalicești și ambulatorii de specialitate oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat.
- 10 Pacientul are dreptul să beneficieze de asistența medicală de urgență în program continuu
- 11 Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical, precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în Legea nr. 46/21.01.2003, atrage după caz răspunderea disciplinară sau penală conform prevederilor legale.
- 12 Informațiile privind sănătatea persoanelor se păstrează la Direcția de Sănătate Publică Suceava, precum și la Centrul de Calcul și Statistică Sanitară și pot fi folosite în scopul întocmirii rapoartelor statistice nenominalizate, în vederea evaluării stării de sănătate a populației. Folosirea în alte scopuri a informațiilor înregistrate, se poate admite numai dacă este îndeplinită una dintre următoarele condiții:
 - a) există o dispoziție legală în acest sens;
 - b) acordul persoanei în cauză;
 - c) datele sunt necesare pentru prevenirea îmbolnăvirii unei persoane sau a comunității după caz;
 - d) stabilirea vinovăției în cadrul unei infracțiuni prevăzute de lege;

Păstrarea confidențialității informațiilor referitoare la persoane este obligatorie pentru toți salariații care au acces la acestea, prin activitatea pe care o desfășoară în mod direct sau indirect.

Art. 30. Pacienții au dreptul să primească vizitatori, dacă starea sănătății le permite, în holurile special amenajate, conform programului de vizită. Sunt interzise vizitele în secția de Terapie Intensivă, Bloc operator, Secția de Boli Infecțioase Secția de nou născuți.

Modul de acces în Spitalul județean de urgență „Sfântul Ioan cel Nou” Suceava

Art.31 Paza spitalului se asigură prin serviciul de pază proprie cu personal calificat, angajat al spitalului, conform legii.

Personalul de pază este obligat să cunoască și să respecte îndatoririle ce-i revin, fiind direct răspunzător pentru paza și integritatea spitalului, bunurilor și valorilor încredințate spre pază, conform consemnelor postului, documentelor specifice executării și evidenței serviciului de pază, fișei postului și a planului de paza.

Prin planul de pază se stabilesc în principal: caracteristicile obiectivului păzit, numărul de posturi și amplasarea acestora, necesarul de personal pentru pază, amenajările, instalațiile și mijloacele tehnice de pază și de alarmare, consemnul posturilor, legătura cu alte organe cu atribuții de pază a obiectivelor, bunurilor, valorilor și persoanelor, precum și modul de acțiune în diferite situații. De asemenea, vor fi prevăzute și regulile obligatorii de acces și circulație în interiorul obiectivului păzit, potrivit dispozițiilor conducătorului unității, precum și documentele specifice serviciului de pază.

Accesul în spital al vizitatorilor este permis în intervalul orar 14,00-16,00, numai 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 ținută decentă;
- c) accesul se permite numai prin intrarea și în locurile și spațiile special afectate vizitatorilor 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 perioada prezenței în incinta spitalului, vizitatorii trebuie să poarte la vedere ecusonul care îi atestă această calitate și echipament de protecție pus la dispoziție de către spital contra cost.

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

În afara programului prevăzut pentru vizitarea bolnavilor, accesul în spital se face numai pe baza "biletului de liber acces în secția...", eliberat de medicul curant și vizat de șeful de secție sau de medicul de gardă.

În intervalul orar 8,00-13,00, pacienții au acces, însoțiți sau nu, cu bilet de internare.

După ora 20,00, șeful de obiectiv/tură va efectua un control în incinta unității, pentru a se asigura că aparținătorii au părăsit spitalul, excepție făcând aparținătorii care au bilet de liber acces cu mențiunea "și după ora 20,00".

Este interzis accesul persoanelor străine în spital în zonele cu risc: ATI, bloc operator, bloc nașteri, secție nou-născuți, sterilizare centralizată, laboratoare, depozite de deșuri medicale periculoase, stație de oxigen, precum și în orice altă zonă stabilită de managerul spitalului.

La ieșirea din spital, persoanele care însoțesc minori sunt legitimate, pentru a se stabili calitatea pe care o au în raport cu minorul: reprezentant legal, gradul de rudenie și legitimitatea părăsirii spitalului de către copil.

Dacă managerul spitalului stabilește o perioadă de carantină, conform dispozițiilor autorității de sănătate publică județene, în această perioadă se limitează sau se interzice, după caz, accesul vizitatorilor în spital.

Accesul în ambulatoriu al pacienților, însoțiți sau nu, este permis în funcție de programul ambulatoriului, cu bilet de trimitere parafat de către medicii specialiști, medicii de familie din exteriorul spitalului, medicii din ambulatoriu sau din spital, ori este permis pacienților cu afecțiuni care, după confirmarea diagnosticului, le permit prezentarea direct la medicul de specialitate din ambulatoriul de specialitate, pe baza scrisorii medicale.

Accesul salariaților unor firme prestatoare de servicii în spital este permis numai pe bază de bilet de acces, aprobat de manager, document de identitate și/sau legitimație de serviciu.

(1) Accesul reprezentanților mass-mediei se face numai pe baza legitimației de acreditare în specialitate și a documentului de identitate, precum și cu acordul managerului spitalului.

(2) Reprezentanții mass-mediei pot filma în spitale numai în spațiile pentru care managerul și-a exprimat acordul în mod explicit, iar interviuarea pacienților sau filmarea acestora se poate face numai în condițiile legii.

(3) Managerul de spital desemnează un purtător de cuvânt al instituției, care îi însoțește pe reprezentanții mass-mediei, pe durata prezenței acestora în incinta spitalului.

Accesul în spital al altor categorii de persoane, precum echipe de control din cadrul Ministerului Sănătății Publice sau din cadrul instituțiilor aflate în subordinea sa, medici în schimb de experiență, medici rezidenți, studenți etc., se face pe baza legitimației de serviciu.

Accesul persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de înregistrat se face numai cu aprobarea managerului spitalului.

Este interzis accesul în spital al persoanelor care au asupra lor armament, muniții, substanțe toxice, stupefiante, explozive ori alte instrumente care pot pune în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea personalului propriu și a pacienților ori patrimoniul unității.

Fac excepție persoanele care se află în timpul executării misiunilor de intervenție, de protecție a demnitarilor români sau străini ori a personalităților sau care asigură paza persoanelor internate, private

-Accesul autovehiculelor se reglementează de managerul spitalului, urmărindu-se asigurarea evidenței intrărilor și ieșirilor în Registrul de evidență a accesului autovehiculelor, întocmit în conformitate cu prevederile anexei nr. 4^e) la Hotărârea Guvernului nr. **1.010/2004** pentru aprobarea normelor metodologice și a documentelor prevăzute la art. 69 din Legea nr. **333/2003** privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor.

Autovehiculele serviciului de ambulanță, autovehiculele personale sau alte vehicule care transportă persoane care necesită îngrijiri de urgență ori persoane care nu se pot deplasa au acces permanent în spital.

La morga spitalului accesul se face numai în timpul programului de lucru și cu notificare prealabilă, comunicată serviciului de pază.

Se permite accesul autovehiculelor furnizorilor de produse și servicii în unitatea sanitară, cu respectarea următoarelor condiții:

- a) numai în timpul programului de lucru și numai pe poarta de acces stabilită de managerul spitalului;
- b) în situațiile de urgență, numai cu acordul managerului spitalului sau al locțiitorului delegat de acesta;
- c) pe baza legitimației de serviciu, a documentului de identitate și a confirmării șefilor de servicii sau ai departamentului solicitant.

Celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces în curtea sau parcare spitalului numai dacă sunt autorizate de managerul spitalului, pe bază de permis de acces, afișat la vedere, eliberat de unitatea spitalicească și aprobat de manager.

CAPITOLUL VI

Organizarea timpului de lucru în unitate

Art.32. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, și în Spitalului județean de urgență “Sfântul Ioan cel Nou” Suceava, săptămâna de lucru este de 5 zile (respectiv 40 ore, 35 ore sau 30 ore) în funcție de programul de lucru stabilit pentru fiecare categorie de personal potrivit normelor legale.

Art.33. Programul de lucru actualmente în vigoare pentru întreg personalul, este cel prevăzut în anexa la prezentul regulament și va fi afișat la sediile respective; în caz de schimbare, cei în cauză vor fi înștiințați în timp util de către conducerea unității, luându-se măsuri operative pentru informarea publicului.

Programarea gărzilor în unitate se întocmește lunar de către conducerea secțiilor, laboratoarelor și compartimentelor respective, se aprobă de către conducerea unității și se afișează, semnându-se de luare la cunoștință. Nu se pot efectua două gărzii consecutive.

Schimbarea programului nu se poate face decât în cazuri cu totul deosebite, pe baza unei cereri scrise a celui care solicită înlocuirea, cu avizul medicului șef de secție și cu aprobarea medicului director, modificările incluzându-se în programarea lunară.

Personalul din unitățile publice cu paturi din sectorul sanitar, care lucrează în locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere-3 ture-și care are program de 8 ore zilnic, în raport cu necesitățile

asistenței medicale, poate lucra prin rotație în ture de 8 ore cu 16 ore liber sau 12 ore cu 24 ore libere, fapt pentru care beneficiază de sporul prevăzut pentru activitatea desfășurată în 3 ture dacă îndeplinește cumulativ obligația de a efectua tura a 2 a și a 3 a în mod egal lunar și respectă graficul de lucru lunar aprobat prealabil, în vederea asigurării continuității activității.

Graficele de lucru lunare se realizează anticipat pentru o lună și se întocmesc de către șeful locului de muncă după care se aprobă de către conducerea unității, ulterioarele modificări pot surveni numai cu acordul conducerii unității la propunerea șefului de compartiment cu minim 3 zile anterior datei solicitate. și prin acestea se stabilește:

- Nominalizarea personalului pe fiecare tură în raport cu nevoile asistenței medicale
- Rotația pe ture a personalului pentru respectarea egalității turelor 2 și 3
- Intervalul legal dintre două ture zilnice consecutive de lucru, respectiv la un program de 8 ore un repaus de 16 ore și la o tură de 12 ore un repaus de 24 de ore cât și acordarea a două zile consecutiv repausul săptămânal.

Personalul sanitar mediu care ocupă funcția de director de îngrijiri nu poate desfășura activitate în trei ture.

Ora de începere a programului de activitate în cadrul secțiilor și compartimentelor medicale este 7.00 , și cea de terminare a programului este 15.00, pentru activitatea desfășurată într-un singur schimb /program normal de 8 ore iar pentru activitățile care au program diminuat se ajustează numai ora de terminare a programului .Programul de activitate pentru medici este de la 8.00-13.00 și o ora după masa contravizită. Activitățile care se desfășoară în tură au ora de începere a programului la ora 7.00 pentru personalul sanitar mediu și la ora 6.00 pentru personalul sanitar auxiliar, terminarea programului putând fi la ora 15.00 respectiv 19.00 în funcție de modul de organizare a turei de 8 sau 12 ore la personalul sanitar mediu și la ora 14.00 sau 18.00 pentru personalul sanitar auxiliar. Programul de activitate pentru personalul tehnico economic este între orele 7.00-15.00.

Evidența prezenței la program se ține pe condici de prezență prin respectarea graficului de activitate întocmit preventiv la începutul lunii pentru activitatea organizată în ture, în care personalul este obligat să semneze zilnic la începerea și la terminarea timpului de lucru și sunt consemnate în foile colective de prezență, contrasemnate de către conducătorii compartimentelor de muncă și care se depun la sfârșitul fiecărei luni la serviciul salarizare, în vederea calculării drepturilor salariale în funcție de timpul efectiv lucrat.

Ne semnarea zilnică și la timp, ca și semnarea de către altă persoană, constituie o încălcare a normelor de disciplină la locul de muncă și va fi sancționată potrivit legislației muncii.

Evidența orelor efectuate peste program se va ține separat pe foi colective de prezență, dacă sunt aprobate în prealabil de către conducerea unității, și se depun la sfârșitul lunii curente la Serviciul resurse umane, organizarea muncii, normare, salarizare cu respectarea strictă a prevederilor Codului muncii cât și a celorlalte reglementări legale.

Durata maximă de lucru a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână inclusiv orele suplimentare.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână și nu pot presta muncă de noapte.

În cadrul secțiilor unde programul se desfășoară neîntrerupt, durata normală a muncii de noapte nu poate depăși 8 ore într-o perioadă de 24 ore.

Se consideră munca de noapte, munca prestată în intervalul 22,00 – 6,00

Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, conform Art.115 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu acordul sau la solicitarea salariaților.

Programul individualizat de munca poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor Art.109,111 și 115 din legea nr.53/2003 – Codul Muncii.

Art.34. Până la împlinirea vârstei de 12 luni a copilului, salarialele care alăptează, în cursul programului de lucru, pot beneficia de două pauze de câte o oră fiecare pentru alimentarea și îngrijirea

copilului, în aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se află copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului pot fi înlocuite cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic, fără consecințe asupra veniturilor salariale sau altor drepturi materiale.

Art.35. Timpul de repaus săptămânal este sâmbăta și duminica .

În sectoarele unității în care nu se poate acorda repausul săptămânal de preferință în zilele de sâmbătă și duminică, acesta va fi stabilit în alte 2 zile consecutiv ale săptămânii cu condiția ca cel puțin o dată în 2 luni fiecare persoană să aibă asigurat repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

Art.36. Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.

Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare, conform prevederilor Legii nr.53/2003 – Codul Muncii. Durata efectiva a concediului de odihna este prevazuta in Contractul individual de munca.

Concediile de odihna stabilite se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neintrerupta in spital.

Durata efectiva a concediului de odihna anual se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic. Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele platite nu sunt incluse in concediul de odihna anual.

Angajatorul este obligat sa acorde concediu, pana la sfarsitul anului urmator, tuturor salariatilor care intr-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care au dreptul. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

Prin exceptie de la prevederile alin.(1), efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.

Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale, intocmite pana la sfarsitul anului calendaristic, pentru anul urmator, stabilite de angajator cu consultarea sindicatului, sau dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale.

In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic, cel putin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt. Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva si care reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Indemnizatia de concediu de odihna se plateste la (cerere) cu cel putin 15 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, cu obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite urmare intreruperii concediului de odihna.

Plecarea în concediu (de odihnă, de studii, etc.) înainte de a fi aprobat de direcție, este interzisă și constituie o abatere pentru care se pot aplica sancțiuni disciplinare. La fel și întârzierile la expirarea concediului sau oricărei alte învoiri.

De asemenea, este interzisă întreruperea concediului de odihnă și prezentarea la serviciu, din inițiativa persoanei încadrate în muncă; aceasta poate fi rechemată din concediu numai prin dispoziție scrisă a conducerii unității, odată cu acordul sindicatului, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute și urgente.

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

Salariatii au dreptul , la cerere, la zile libere platite, pentru evenimente familiale deosebite, dupa cum urmeaza:

- a). casatoria salariatului - 5 zile lucratoare;
- b). nasterea sau casatoria unui copil – 3 zile lucratoare;
- c). decesul sotului/sotiei ,copilului,părinților,socrilor – 5 zile lucratoare.

Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concediu fara plata. Durata concediului fara plata se stabileste prin Contractul Colectiv de munca aplicabil.

Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 7 Aprilie – Ziua Mondiala a Sanatatii;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun
- prima si a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului

alte 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora;

alte sarbatori legale conform legii.

Acordarea zilelor libere se face de catre angajator in conditiile asigurarii continuitatii asistentei medicale.

Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fara plata pentru formare profesionala.

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

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

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

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

CAPITOLUL V RECOMPENSE

Art. 37. Pentru conștiinciozitatea dovedită în îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu, precum și pentru realizări deosebite în activitatea desfășurată în interesul spitalului, salariații acestuia pot fi recompensați de conducerea unității, cu următoarele categorii de recompense:

- a) salariul de merit;
- b) alte recompense.

CAPITOLUL VI
ABATERI ȘI SANCTIUNI DISCIPLINARE
PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art. 38. 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 muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile șefilor ierarhici.

Art. 39. Abaterile disciplinare în afară de cele privitoare la încălcarea obligațiilor sunt următoarele:

- a) nerespectarea orarului de lucru sau utilizarea inefficientă a timpului de lucru;
- b) încălcarea reglementărilor referitoare la accesul în incinta unității sau neprezentarea, la cererea organelor de control, a legitimației de serviciu;
- c) neprezentarea pentru verificare, la cererea organelor de control, a servietelor, sacoșelor, coletelor etc. sau nesupunerea la control ori de câte ori se solicită acest lucru;
- d) faptul de a nu purta, în timpul programului de lucru, echipamentul de protecție și de lucru, precum și ecusonul de identificare;
- e) prezentarea la serviciu în stare fizică necorespunzătoare (capacitate de muncă redusă);
- f) nerespectarea confidențialității datelor, informațiilor sau documentelor cărora li s-a conferit acest caracter;
- g) nerespectarea normelor de protecție a muncii, de folosire a echipamentului de protecție și de lucru, a celor de prevenire a incendiilor;
- h) lăsarea nesupravegheate, în timpul programului de lucru, a aparaturii și instalațiilor aflate în funcțiune;
- i) împiedicarea celorlalți salariați de a-și executa atribuțiile de serviciu;
- j) înstrăinarea oricăror bunuri ale spitalului, date în folosință sau păstrare;
- k) absențe nemotivate, părăsirea anticipată a lucrului sau plecarea, fără motive temeinice, în orele de program, de la locul de muncă sau fără acordul șefului ierarhic;
- l) folosirea echipamentului de lucru și de incendiu în alte scopuri decât cele cărora le este destinat;
- m) depozitarea de bunuri ale unității în alte locuri decât cele stabilite de conducerea acesteia;
- n) primirea de persoane străine la locul de muncă, dacă prezența lor nu este legată de activitatea desfășurată în cadrul acestuia și împiedică buna desfășurare a activității;
- o) distrugerea bunurilor unității;
- p) absența de la programul de pregătire profesională și de instruire stabilit de conducerea societății;
- q) alte abateri prevăzute de lege.

Art. 40. În conformitate cu prevederile art. 263 -268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, managerul spitalului este investit cu prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților acestuia, ori de câte ori constată că au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 41. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica managerul spitalului, în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, sunt:

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

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

Art. 42. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 43. Sancțiunea disciplinară aplicabilă se stabilește în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat avându-se în vedere următoarele:

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

Art. 44. (1) Cu excepția sancțiunii “avertisment scris”, sancționarea unui salariat poate fi dispusă numai ca urmare a efectuării, în prealabil, a unei cercetări disciplinare.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat, în scris, de către persoana împuternicită de managerul unității să efectueze cercetarea, precizându-se:

- a) obiectul cercetării disciplinare;
- b) data și ora efectuării ei;
- c) locul întrevederii cu salariatul în cauză.

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

Art. 45. În decursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul:

- a) să formuleze și să susțină toate apărările pe care le consideră necesare, în favoarea sa;
- b) să ofere persoanei împuternicite cu efectuarea cercetării disciplinare toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare cuprinse într-o notă explicativă ;
- c) să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului (acolo unde există) al cărui membru este;
- d) în cazul unei culpe profesionale salariatul are dreptul să fie asistat și de un reprezentant al organizației profesionale

Art. 46. La încheierea cercetării disciplinare, împuternicitul managerului spitalului sau comisia stabilită, întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri pe care îl supune acestuia în vederea luării deciziei.

Art. 47. Pe baza referatului întocmit de împuternicit/comisie, managerul spitalului 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 comiterii faptei.

Art. 48. Decizia de sancționare trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din regulamentul intern sau din contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în cursul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 31 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) termenul în care poate fi contestată sancțiunea;
- e) instanța competentă la care sancțiunea se poate contesta.

- Art. 49.** (1) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și își produce efectele de la data comunicării.
- (2) Comunicarea de sancționare 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 instanța judecătorească competentă în

CAPITOLUL VIII RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 50. Spitalul are obligația să îl despăgubească pe salariat, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa conducerii unității în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, în condițiile art. 269 alin. (2) și (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art.51. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse unității din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile art. 270 și urm. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

CAPITOLUL IX SOLUȚIONAREA PETIȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

- Art. 52.** (1) Salariații au dreptul de a adresa conducerii spitalului, în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.
- (2) Prin petiții se înțeleg cererile sau reclamațiile individuale pe care un salariat le adresează conducerii unității, în condițiile legii și ale regulamentului intern.
- (3) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea fiind clasate.

- Art. 53.** (1) Cererile sau reclamațiile individuale vor fi adresate managerului unității și vor fi înregistrate la secretariat.
- (2) Managerul unității are obligația să comunice salariatului răspunsul său în termen de 30 de zile de la data primirii cererii sau a reclamației, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.
- (3) În situația în care aspectele sesizate prin petiția salariatului necesită o cercetare mai amănunțită, managerul spitalului poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

- Art. 54.** (1) Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.
- (2) În situația în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp mai multe petiții, cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.
- (3) Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune că s-a răspuns.

CAPITOLUL VI

Dispoziții finale și tranzitorii

Art.55. Regulamentul de ordine interioară se va ține afișat în permanență la sediul unității la loc vizibil și, va fi prelucrat cu tot personalul în ședința de lucru, cu încheierea unui proces verbal. Celor ce vor fi angajați după data sus arătată, prelucrarea regulamentului se va face de șeful compartimentului unde noul salariat va lucra, cu confirmare de luare la cunoștință.

ANEXA

PROGRAMUL DE LUCRU, INCLUSIV GĂRZILE ESTE URMATORUL:

Medicii lucrează 7 ore în medie pe zi, cu excepția medicilor care lucrează la radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor, terapie cu energii înalte cât și medicii care lucrează în prosecturi, săli de disecție, morgi și anatomie patologică, care lucrează 6 ore în medie pe zi, astfel:

- a. medicii care lucrează la paturi desfășoară activitatea în program divizat astfel:
 - activitatea curentă în cursul dimineții, între orele 8,00 și 13,00
 - garda, conform graficelor stabilite la nivelul fiecărei secții;
 - contravizita între orele 17,30 – 18,30 conform graficelor stabilite la nivelul fiecărei secții;
- b. medicii care lucrează în laboratoare de analize medicale între orele 8,00 – 14,00, iar medicii care lucrează în laboratoare de radiologie și computer – tomograf între orele 8,00 – 13,00;
 - garda conform graficelor stabilite la nivelul fiecărei secții;
- c. medicii care lucrează în laboratorul de anatomie patologică între orele 8,00 – 14,00;
- d. medicii care lucrează în laboratoarele de explorări funcționale, cabinetele medicale precum și medicii care au scutire sau nu participă în linii de gardă, lucrează între orele 8,00 - 15,00;
 - farmaciștii, chimiștii, biologii, biochimiștii, profesorii CFM, lucrează 7 ore pe zi, între orele 8,00 și 15,00 iar în situația în care sunt cuprinși în graficul de gardă își desfășoară activitatea după programul medicilor de la punctul b;
 - personalul mediu din laboratorul de radioterapie, laboratorul de anatomie patologică și morgă, precum și personalul auxiliar din morgă lucrează 6 ore pe zi, între orele 8,00 și 14,00;
 - personalul sanitar mediu din laboratoarele de analize medicale, lucrează 7 ore pe zi, între orele 7,00 și 14,00;
 - personalul sanitar mediu care activează în stațiile de sterilizare și în stațiile de preparare a soluțiilor sterile, lucrează 7 ore pe zi, numai pentru tura de dimineață, între orele 7.00 și 14,00, iar pentru asigurarea programului continuu în ture, între orele 7.00-19.00 și 19.00-7.00
 - personalul sanitar mediu care lucrează în 1,2 sau 3 ture, lucrează 8 ore pe zi, între orele 7,00 și 15,00; 15,00 și 23,00 și respectiv 23,00 și 7,00 sau în program de 12 ore cu 24, respectiv între orele 7,00 – 19,00 și 19,00 – 7,00;
 - personalul auxiliar care desfășoară activitate în 2 sau 3 ture, lucrează între orele 6,00 și 14,00; 14,00 și 22,00 și respectiv 22,00 și 6,00 sau în program de 12 cu 24 ore, respectiv 6,00 și 18,00; 18,00 – 6,00; și numai în tura de dimineață, programul de lucru este între orele 7,00 și 15,00;
 - personalul de pază lucrează în 3 ture, între orele: 6,00 și 14,00; 14,00 și 22,00; 22,00 și 6,00;
 - muncitorii din cadrul atelierelor de întreținere și reparații, lucrează în 1, 2 și respectiv 3 ture, între orele 7,00 și 15,00; 15,00 și 23,00; 23,00 și 7,00;
 - personalul din blocul alimentar lucrează în 2 ture, între orele 6,00 - 14,00 și 12,00 - 20,00;
 - personalul T.E.A. lucrează între orele 7,00 și 15,00;
 - personalul din cadrul unității de primire a urgențelor lucrează astfel:
 - *medicii activitate curentă, în cadrul normei de bază, în două ture între orele 8.00-14.00 și 13.00-19.00, continuitatea asistenței medicale realizându-se prin gardă de 13 ore în cursul săptămânii și de 24 ore în repausul săptămânal și sărbători legale
 - *personalul sanitar medie și auxiliar lucrează în ture între orele 8.00-20.00 și 20.00-8.00
 - *personalul sanitar mediu din compartimentul de radiologie lucrează între orele 8.00-14.00, 14.00-20.00 și 20.00-8.00

- personalul din cadrul laboratorului de radiologie lucrează astfel:
 - *medicii activitate curentă, în cadrul normei de bază, în două ture între orele 8.00-13.00 și 13.00-18.00, continuitatea asistenței medicale realizându-se prin gardă de 14 ore în cursul săptămânii și de 24 ore în repausul săptămânal și sărbători legale
 - *personalul sanitar medie și auxiliar lucrează în trei ture între orele 7.30-13.30 și 13.30-19.30 / 19,30-7,30

 - în unitate funcționează 23 linii de gardă și anume:
 - 2 linii pentru chirurgie generală
 - 1 linie pentru anestezie terapie intensivă
 - 2 linii pentru medicină internă
 - 1 linie pentru ortopedie traumatologie
 - 1 linie pentru urologie + chirurgie infantilă
 - 1 linie pentru psihiatrie
 - 1 linie pentru radiologie-imagistică medicală
 - 1 linie pentru neonatologie
 - 1 linie pentru boli infecțioase
 - 1 linie pentru pneumoftiziologie și oncologie medicala
 - 2 linii pentru obstetrică ginecologie
 - 2 linii pentru pediatrie
 - 2 linii urgențe medicale
 - 1 linie pentru cardiologie
 - 1 linie pentru neurologie
 - 1 linie pentru stomatologie de urgență
 - 1 linie pentru nefrologie
 - 1 linie pentru neurochirurgie
- echipele de gardă funcționează în conformitate cu nevoile de asigurare a continuității asistenței medicale de urgență calificată, în mod permanent și neîntrerupt.