



**SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECTIOASE SI
PNEUMOPTIZIOLOGIE *Dr. VICTOR BABES***

Timisoara, Str. Gheorghe Adam Nr.13 300310

Telefon/Fax: 207670/207735

Nr.

din

REGULAMENT INTERN

- 2010 -

REGULAMENT INTERN

Aprobat in sedinta Comitetului Director al Spitalului Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie Dr. Victor Babes Timisoara din data de _____ si valabil incepand cu data de _____.

CAPITOLUL I

DISPOZITII GENERALE

Art. 1.(1) – **REGULAMENT INTERN** denumit in continuare << Regulamentul >> se aplica tuturor angajatilor din spital, indiferent de durata contractului de munca.

(2) Prevederile prezentului Regulament Intern se aplica si pentru:

a) cadrele didactice care desfasoara activitate integrata in spital, care pe langa obligatiile pe care le au pe linie de invatamant sunt obligate sa respecte regulile din prezentul regulament si sa participe la solicitarile conducerii spitalului, in vederea desfasurarii activitatilor medicale la standardele superioare;

b) personalul incadrat intr-o alta unitate, care efectueaza stagii de pregatire profesionala, cursuri de perfectionare, specializare.

c) firmele care asigura diverse servicii in incinta unitatii au obligatia de a respecta Regulamentul in afara atributiilor si clauzelor prevazute in contractele incheiate intre parti (curatenia spitalului, pastrarea linistii si pastrarea integritatii bunurilor cu care intra in contact).

Art. 2 Dispozitiile referitoare la organizarea timpului de lucru si disciplina, din prezentul regulament se aplica in mod corespunzator oricaror altor persoane, sau altor activitati pe timpul prezentei in unitate.

CAPITOLUL II

Consiliul de Administratie

Art.3 Urmare a aparitiei **Legii nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare**, in cadrul Spitalului Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie Dr. Victor Babes Timisoara functioneaza un **consiliu de administratie**, format din 5-8 membri, care are rolul de a dezbate principalele probleme de strategie, de organizare și funcționare a spitalului.

Art. 4 Membrii consiliului de administrație sunt:

- a) un reprezentant al DSP Timis;
- b) 2 reprezentanți numiți de consiliul local, din care unul să fie economist;
- c) un reprezentant numit de primar;
- d) un reprezentant al universității sau facultății de medicină;
- e) un reprezentant al structurii teritoriale a Colegiului Medicilor din România, cu statut de invitat;
- f) un reprezentant al structurii teritoriale a Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu statut de invitat.

Managerul participă la ședințele consiliului de administrație fără drept de vot.

Reprezentantul nominalizat de sindicatul legal constituit în unitate, afiliat federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, participă ca invitat permanent la ședințele consiliului de administrație.

Art. 5. Membrii consiliului de administrație al spitalului public se numesc prin act administrativ.

Ședințele consiliului de administrație sunt conduse de un președinte de ședință, ales cu majoritate simplă din numărul total al membrilor, pentru o perioadă de 6 luni.

Art. 6. Atribuțiile principale ale consiliului de administrație sunt următoarele:

- a) avizează bugetul de venituri și cheltuieli al spitalului, precum și situațiile financiare trimestriale și anuale;
- b) organizează concurs pentru ocuparea funcției de manager în baza regulamentului aprobat prin ordin al ministrului sănătății, al ministrului de resort sau, după caz, prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean, după caz;
- c) aprobă măsurile pentru dezvoltarea activității spitalului în concordanță cu nevoile de servicii medicale ale populației;
- d) avizează programul anual al achizițiilor publice întocmit în condițiile legii;
- e) analizează modul de îndeplinire a obligațiilor de către membrii comitetului director și activitatea managerului și dispune măsuri pentru îmbunătățirea activității;
- f) propune revocarea din funcție a managerului și a celorlalți membri ai comitetului director.

Consiliul de administrație se întrunește lunar sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea majorității membrilor săi, a președintelui de ședință sau a managerului, și ia decizii cu majoritatea simplă a membrilor prezenți.

Membrii consiliului de administrație al spitalului public pot beneficia de o indemnizație lunară de maximum 1% din salariul managerului.

CAPITOLUL III

Comitetul director

Art. 7. (1) Conducerea executiva a spitalului este asigurata de **comitetul director**.

(2) Din comitetul director fac parte:

- a) managerul spitalului;
- b) directorul medical;
- c) directorul financiar contabil;

(3) Ocuparea functiilor specifice comitetului director se face prin concurs organizat de managerul spitalului.

(4) Comitetul director conduce activitatea intreaga a spitalului iar atributiile comitetului director sunt stabilite prin ordin al ministrului sanatatii publice..

(5) Managerul spitalului conduce activitatea comitetului director.

(6)Comitetul director al spitalului are urmatoarele atributii:

1. elaboreaza planul de dezvoltare al spitalului pe perioada mandatului, in baza propunerilor scrise ale consiliului medical;

2. elaboreaza, pe baza propunerilor consiliului medical, planul anual de furnizare de servicii medicale al spitalului;

3. propune managerului, in vederea aprobarii:

a) numarul de personal, pe categorii si locuri de munca, in functie de reglementarile in vigoare;

b) organizarea concursurilor pentru posturile vacante, in urma consultarii cu sindicatele, conform legii;

4. elaboreaza regulamentul de organizare si functionare, regulamentul intern si organigrama spitalului, in urma consultarii cu sindicatele, conform legii;

5. propune spre aprobare managerului si urmareste implementarea de masuri organizatorice privind imbunatatirea calitatii actului medical, a conditiilor de cazare, igiena si alimentatie, precum si de masuri de prevenire a infectiilor nosocomiale, conform normelor aprobate prin ordin al ministrului sanatatii publice;

6. elaboreaza proiectul bugetului de venituri si cheltutii al spitalului, pe baza centralizarii de catre compartimentul economico-financiar a propunerilor fundamentate ale conducatorilor sectiilor si compartimentelor din structura spitalului, pe care il supune aprobarii managerului;

7. urmareste realizarea indicatorilor privind executia bugetului de venituri si cheltuieli pe sectii si compartimente, asigurand sprijin sefilor de sectii si compartimente pentru incadrarea in bugetul alocat;

8. analizeaza propunerea consiliului medical privind utilizarea fondului de dezvoltare, pe care il supune spre aprobare managerului;

9. asigura monitorizarea si raportarea indicatorilor specifici activitatii medicale, financiari, economici, precum si a altor date privind activitatea de supraveghere, prevenire si control, pe care le prezinta managerului, conform metodologiei stabilite;

10. analizeaza, la propunerea consiliului medical, masurile pentru dezvoltarea si imbunatatirea activitatii spitalului, in concordanta cu nevoile de servicii medicale ale populatiei, dezvoltarea tehnologiilor medicale, ghidurilor si protocoalelor de practica medicale;

11. elaboreaza planul de actiune pentru situatii speciale si asistenta medicala in caz de razboi, dezastre, atacuri teroriste, conflicte sociale si alte situatii de criza;

12. la propunerea consiliului medical, intocmeste, fundamenteaza si prezinta spre aprobare managerului planul anual de achizitii publice, lista investitiilor si a lucrarilor de reparatii curente si capitale care urmeaza sa se realizeze intr-un exercitiu financiar, in conditiile legii, si raspunde de realizarea acestora;

13. analizeaza, trimestrial sau ori de cate ori este nevoie, modul de indeplinire a obligatiilor asumate prin contracte si propune managerului masuri de imbunatatire a activitatii spitalului;

14. intocmeste informari lunare, trimestriale si anuale cu privire la executia bugetului de venituri si cheltuieli, pe care le analizeaza cu consiliul medical si le prezinta autoritatii de sanatate publica judetene sau a municipiului Bucuresti, precum si Ministerului Sanatatii Publice, respectiv ministerelor cu retea sanitara proprie, la solicitarea acestora;

15. negociaza, prin manager, directorul medical si directorul financiar-contabil, contractele de furnizare de servicii medicale cu casele de asigurari de sanatate;

16. se intruneste lunar sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea majoritatii membrilor sai ori a managerului spitalului public, si ia decizii in prezenta a cel putin doua treimi din numarul membrilor sai, cu majoritatea absoluta a membrilor prezenti;

17. face propuneri privind structura organizatorica, reorganizarea, restructurarea, schimbarea sediului si a denumirii spitalului;

18. negociaza cu seful de sectie/laborator si propune spre aprobare managerului indicatorii specifici de performanta ai managementului sectiei/laboratorului/ serviciului, care vor fi prevazuti ca anexa la contractul de administrare al sectiei/laboratorului;

19. raspunde in fata managerului pentru indeplinirea atributiilor care ii revin;

20. analizeaza activitatea membrilor sai pe baza rapoartelor de evaluare si elaboreaza raportul anual de activitate al spitalului.

CAPITOLUL IV

Consiliul medical

Art. 8 Consiliul medical este compus din medicii sefi de sectie, sefi de departamente, laboratoare sau compartimente ale spitalului.

Atributiile consiliului medical sunt reglementate prin Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii si OMS nr. 863/2004 dupa cum urmeaza:

1. evalueaza necesarul de servicii medicale al populatiei deservite de spital si face propuneri pentru elaborarea:

-planului de dezvoltare al spitalului, pe perioada mandatului

-planului anual de furnizare de servicii medicale al spitalului

-planului anual de achizitii publice, cu privire la achizitia de aparatura si echipamente medicale, medicamente si materiale sanitare;

2. face propuneri comitetului director in vederea intocmirii bugetului de venituri si cheltuieli al spitalului;

3. participa la elaborarea regulamentului de organizare si functionare si a regulamentului intern al spitalului;

4. desfasoara activitate de evaluare si monitorizare a calitatii si eficientei activitatilor medicale desfasurate in spital inclusiv:

-evaluarea satisfactiei pacientilor care beneficiaza de servicii in cadrul spitalului sau in ambulatoriul acestuia;

-monitorizarea principalilor indicatori de performanta in activitatea medicala

-prevenirea si controlul infectiilor nozocomiale;

Aceste activitati sunt desfasurate in colaborare cu nucleul de calitate, nucleul DRG si cu compartimentul de prevenire si control al infectiilor nozocomiale de la nivelul spitalului;

5. stabileste reguli privind activitatea profesionala, protocoalele de practica medicala la nivelul spitalului si raspunde de aplicarea si respectarea acestora;

6. elaboreaza planul anual de imbunatatire a calitatii serviciilor medicale furnizate de spital pe care il supune spre aprobare directorului general;

7. inaintea directorului general propuneri cu caracter organizatoric pentru imbunatatirea activitatilor medicale desfasurate la nivelul spitalului;
8. evalueaza necesarul de personal medical fiecarei sectii/laborator si face propuneri comitetului director pentru elaborarea strategiei de personal a spitalului;
9. evalueaza necesarul liniilor de garda si face propuneri directorului general cu privire la structura si numarul acestora la nivelul spitalului, dupa caz;
10. participa la stabilirea fiselor posturilor personalului angajat;
11. inaintea directorului general propuneri pentru elaborarea planului de formare si perfectionare continua a personalului medico-sanitar;
12. face propuneri si monitorizeaza desfasurarea activitatilor de educatie si cercetare medicala desfasurate la nivelul spitalului in colaborare cu institutiile acreditate;
13. reprezinta spitalul in relatiile cu organizatii din tara si din strainatate si faciliteaza accesul personalului medical la informatii medicale de ultima ora;
14. asigura respectarea normelor de etica profesionala si deontologie medicala la nivelul spitalului colaborand cu Colegiul Medicilor din Romania;
15. raspunde de acreditarea personalului medical al spitalului si de acreditarea activitatilor medicale desfasurate in spital in conformitate cu legislatia in vigoare;
16. analizeaza si ia decizii in situatia existentei unor cazuri medicale deosebite (de exemplu: cazuri foarte complicate care necesita o durata de spitalizare prelungita, morti subite etc.);
17. participa, alaturi de directorul general la organizarea asistentei medicale in caz de dezaastre, epidemii, si in alte situatii speciale;
18. stabileste coordonatele principale privind consumul medicamentelor la nivelul spitalului, in vederea unei utilizari judicioase a fondurilor spitalului, prevenirii polipragmaziei si a rezistentei la medicamente;
19. supervizeaza respectarea prevederilor in vigoare referitoare la documentatia medicala a pacientilor tratati, asigurarea confidentialitatii datelor medicale, constituirea arhivei spitalului;
20. avizeaza utilizarea bazei de date medicale a spitalului pentru activitati de cercetare medicala, in conditiile legii;
21. analizeaza si solutioneaza sugestiile, sesizarile si reclamatii pacientilor tratati in spital, referitoare la activitatea medicala a spitalului;
22. elaboreaza raportul anual de activitate medicala a spitalului, in conformitate cu legislatia in vigoare.

CAPITOLUL V

Atributiile unitatii

Art.9 Din punct de vedere al structurii organizatorice, spitalul nostru este Spital Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie .

Art. 10 Spitalul este obligat in principiu sa asigure:

- a) prevenirea si combaterea infectiilor nosocomiale;
- b) efectuarea consultatiilor, investigatiilor, tratamentelor si a altor ingrijiri medicale bolnavilor spitalizati;
- c) stabilirea corecta a diagnosticului si conduitei terapeutice pentru pacientii spitalizati;
- d) aprovizionarea si distribuirea medicamentelor;
- e) aprovizionarea cu substante si materiale de curatenie si dezinfectie;

- f) aprovizionarea in vederea asigurarii unei alimentatii corespunzatoare, atat din punct de vedere calitativ cat si cantitativ, respectand alocatia de hrana alocata conform legislatiei in vigoare;
- g) asigurarea unui microclimat corespunzator astfel incat sa fie prevenita aparitia de infectii nosocomiale;
- h) realizarea conditiilor necesare pentru aplicarea masurilor de protectia muncii si paza contra incendiilor conform legislatiei in vigoare;
- i) in perioada de carantina sa limiteze accesul vizitatorilor in spital, iar in unele sectii (boli infectioase, pneumoftiziologie, Chirurgie toracica, ATI, interzice vizitarea pe sectie (aceasta fiind permisa numai pe holuri)

CAPITOLUL VI

Atributiile personalului

Art. 11. Personalul incadrat in unitate are obligatia sa isi desfasoare activitatea in mod responsabil, conform reglementarilor profesionale, codului de deontologie medicala si cerintelor postului.

Art. 12. Principalele indatorii ale angajatilor sunt urmatoarele:

- a) asigura monitorizarea specifica a bolnavilor conform prescriptiei medicale;
- b) respecta normele de securitate, manipulare si descarcare a stupefiantelor, precum si medicamentelor cu regim special;
- c) organizeaza si desfasoara programul de educatie pentru sanatate, activitati de consiliere, atat pentru pacienti, cat si pentru apartinatori si diferite categorii profesionale aflate in formare;
- d) utilizeaza si pastreaza in bune conditii, echipamentele si instrumentarul din dotare, supravegheaza colectarea, depozitarea, transportul si eliminarea finala a materialelor si instrumentarului de unica folosinta utilizat (si se asigura de depozitarea acestora in vederea distugerii;)
- e) respecta reglementarile in vigoare privind prevenirea, controlul si combaterea infectiilor nosocomiale;
- f) poarta echipamentul corespunzator functiei pe care o detine, in vederea pastrarii igienei si a aspectului estetic personal;
- g) respecta comportamentul etic fata de pacienti, apartinatori si celelalte persoane cu care colaboreaza;
- h) respecta secretul profesional;
- i) respecta programul de lucru si regulamentul intern;
- j) in intreaga activitate desfasurata in cadrul spitalului, intregul personal medico-sanitar are obligatia de a folosi un limbaj politicos atat fata de pacienti cat si fata de vizitatori si de insotitorii pacientilor.
- k) Executa orice alte sarcini de serviciu in vederea asigurarii unei bune functionari a activitatii spitalului.

CAPITOLUL VII

Timpul de munca

Art. 13. Activitatea este consemnata zilnic in condicile de prezenta pe sectii si compartimente de munca, cu trecerea orei de incepere a programului si ora de terminare a programului.

Condicile de prezenta sunt verificate zilnic de medicul sef, care are obligatia de a confirma prin semnatura, concordanta prezentei din sectie cu cea din condica.

Art. 14 a) durata normala a timpului de lucru este de 8 ore/zi, 7 ore/zi pentru personalul medical, 6 ore/ zi pentru Laboratorul de radiologie si imagistica medical si Laboratorul anatomie patologica.

b) la locurile de munca cu activitate specifica cum ar fi: Statia de oxigen, centrala termica, se foloseste programul de lucru de 12/24.

c) locurile de munca si categoriile de personal pentru care durata normala a timpului de lucru este mai mica de 8 ore pe zi sunt stabilite prin ordinul ministrului sanatatii nr. 245/2003.

Art. 15. Programul de lucru, inclusiv garzile, se stabileste de conducerea unitatii, respectandu-se legislatia in vigoare.

Prin acest Regulament Intern, se stabileste urmatorul program de lucru:

COMITET DIRECTOR: - Manager – orele 8.00 – 15.00;

- Director Medical – orele 8.00 – 15.00;

- Director Financiar Contabil – orele 7.00-15.00.

I. Pentru personalul superior de specialitate

a)Sectii cu paturi: Pneumologie I,II, Boli Infectioase I,II,

-activitate curenta in cursul diminetii:

in zilele lucratoare 8.00 -14.00

- contravizita organizata prin rotatie si dimineata, in zilele de repaus saptamanal si sarbatori legale 9.00 -10.00

-in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale garda este de 24 de ore;

b) Compart. ATI si Chirurgie toracica:

in zilele lucratoare 8.00 - 14.00

- contravizita zilnic 18.00 -19.00

- contravizita organizata prin rotatie si dimineata, in zilele de repaus saptamanal si sarbatori legale 9.00 -10.00

Orele de contravizita se efectueaza in functie de zile lucratoare in luna, astfel:

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

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

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

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

II.Pentru personalul didactic

a)efectueaza activitate integrata, acoperind obligatiile de serviciu a personalului medical incadrat cu norma intreaga, prin activitate curenta dimineata si contravizita, fara a fi cuprins in graficul de garzi;

b)daca personalul didactic solicita a presta garzi salarizate, va efectua 20 de ore de garda lunar in cadrul programului, iar cele prestate in plus vor fi salarizate conform reglementarilor legale.

III. Personal superior de specialitate din cabinete de consultatii, laboratoare si farmacii

Laborator de radiologie si imagistica medicala: ora 8.00 – 14.00

Laborator de analize medicale: ora 8.00 – 15.00
Laborator explorari functionale: ora 8.00 – 15.00
Laborator de anatomie patologica: ora 8.00 – 14.00
Dispensar TBC:
tura I 7.00 – 15.00
tura II 11.00 – 19.00

Farmacie: 8.00 – 15.00

IV. Personal mediu sanitar in sectii cu paturi

7.00 – 15.00 – tura I
15.00 – 23.00 – tura a II a
23.00 – 7.00 – tura a III a

V. Personal auxiliar sanitar in sectii cu paturi

Infirmiere: 6.00- 14.00 tura I
14.00 – 22.00 tura a II a
22.00 – 6.00 tura a III a

ingrijitoare: 6.00 – 14.00 tura I
14.00 – 22.00 tura a II a

VI. Personal mediu si auxiliar din compartimente fara paturi

Laborator de analize medicale:
- personal mediu: 8.00 – 15.00
- ingrijitoare: 6.00 – 14.00

Nota: tura de dupa-masa si in zilele de sarbatori legale se organizeaza prin grija sefului de laborator.

Laborator de explorari functionale: 7.00 – 15.00

Laborator radiologie si imagistica medicala: 7.00 – 13.00

Laborator de anatomie patologica: 7.00 – 13.00

Cabinete consultatii: 7.00 – 15.00

Farmacie: 7.30 – 15.30 tura I
9.00 – 17.00 tura a II-a

Dispensar TBC:
- personal mediu
tura I 7.00 – 15.00
tura II 11.00 – 19.00
-registratori med. si statisticieni
tura I 7.00 – 15.00
tura II 11.00 – 19.00
- ingrijitor curatenie
tura I 6.30 – 14.30
tura II 12.00 – 20.00

Registratori med. si statisticieni: 7.00 – 15.00

Activitati comune pe spital:

- cab. Bronhologie, ECHO, EKG : 7.00- 15.00
- sterilizare 7.00 – 15.00
- ambulanta 7.00 – 15.00
- SPCIN 7.00- 15.00

Bloc operator: 7.00 – 15.00

VII. Personal tehnic, economic, administrativ

T.E.A.: 7.00 – 15.00

Muncitori:

- a) ateliere de intretinere 7.00 – 15.00
 - b) statia de oxigen
tura I 7.00 – 19.00
tura II 19.00 – 7.00
 - c) centrala termica
tura I 7.00 – 19.00
tura II 19.00 – 7.00
 - d) centrala telefonica 7.00 – 19.00
prin rotatie o zi si o zi
 - e) Spalatorie: 6.00 – 14.00
 - f) Bloc alimentar
Tura I 6.00 – 14.00
Tura II 12.00 – 20.00
 - g) muncitor intretinere aparatura medicala 7 - 15
- Muncitori necalificati: 7.00 – 15.00

Art. 16. (1) Evidenta prezentei la program se tine prin condici de prezenta in care personalul este obligat sa semneze zilnic. Nesemnarea zilnica si la timp a condicilor de prezenta constituie o incalcare a normelor de disciplina a muncii si se sanctioneaza conform legislatiei in vigoare.

(2) Evidenta orelor efectuate peste program se tine separat pe locuri de munca si se depune la serviciul RUNOS.

Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat. In acest sens, asistentele medicale sefe sau celelalte persoane imputernicite de sefii de sectii si compartimente vor intocmi foile colective de prezenta, pe care le vor semna si vor fi certificate de sefii ierarhici superiori (sefi sectie, compartimente, laboratoare, dispensar, servicii, etc) care vor raspunde disciplinar pentru corectitudinea intocmirii acestora. Foile colective de prezenta vor fi vizate de serviciul RUNOS si aprobate de Directorul Medical si Managerul spitalului. Foile colective de prezenta vor fi inaintate serv. RUNOS in vederea intocmirii statelor de plata. Foile colective de prezenta vor corespunde cu condicile de prezenta semnate zilnic conform programului de lucru stabilit.

Art. 17. Se considera munca prestata in timpul noptii, munca prestata in intervalul 22,00 – 6,00 cu posibilitatea abaterii o ora in plus sau in minus, fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.

Este considerat program in 3 ture, sistemul 8/16, 12/24 ore salariatul avand obligatia efectuării serviciului de dimineata, dupa – amiaza si noapte, in decursul unei luni in conformitate cu prevederile legale.

Personalul din sectiile cu paturi care lucreaza in 3 ture, pentru a beneficia de sporul de noapte pentru activitatea in 3 ture are obligatia de a presta lunar un numar egal de zile in tura a 2-a si tura a 3-a. Numarul de zile in care isi desfasoara activitatea in tura a 2-a si a 3-a a fost stabilit de Consiliul de Administratie al spitalului pe baza de grafice lunare, in asa fel incat sa se asigure continuarea activitatii. Astfel, Consiliul de Administratie a hotarat ca personalul ce isi desfasoara activitatea in tura a 2-a si a 3-a are obligatia sa lucreze un numar de 3 zile in tura a 2-a si 3 zile in tura a 3-a pentru ca sa fie asigurata continuitatea activitatii.

Prin graficele lunare de activitate intocmite anticipat pentru o luna, pe locuri de munca se stabileste :

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

Graficele lunare de activitate, pe locuri de munca, se intocmesc de seful de sectie, compartiment, serviciu, etc. si se aproba de conducerea spitalului.

Modificarea graficelor lunare se poate face de catre conducerea spitalului, la propunerea sefului de sectie, compartiment, serviciu, etc.

Personalul din sectiile, compartimentele, serviciile unde activitatea se desfasoara in 3 ture poate fi scutit temporar de a presta activitate de noapte atunci cand se afla in una dintre urmatoarele situatii :

- a) in caz de graviditate, lehuzie si pe timpul cat alapteaza ;
- b) are program redus pe baza de certificat medical ;
- c) starea de sanatate contravine desfasurarii activitatii in tura a 3-a, dovedita cu certificat medical ;
- d) pensionare de invaliditate de gradul III.

Medicii care ocupa functii in conducerea spitalului isi pastreaza pe toata perioada respectiva postul ocupat prin concurs si pot sa lucreze la postul rezervat pana la 50% din timpul normal de lucru in cadrul normei de baza. Avand in vedere faptul ca spitalul nostru are mai putin de 400 de paturi, managerul spitalului poate sa desfasoare activitate medicala in cadrul unitatii.

In conformitate cu **OUG nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca** si **HGR nr. 527/2004** pentru aplicarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 96/2003, salariatele care alapteaza au dreptul, in cadrul programului de lucru, la doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare.

La cererea salariatelor, pauzele pentru alaptare pot fi inlocuite cu reducerea duratei normale de munca, cu doua ore zilnic.

Pauzele si reducerea duratei normale a timpului de munca, acordate pentru alaptare, se includ in timpul de munca, nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii ale angajatorului.

De asemenea, in conformitate cu **OUG nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca** si **HGR nr. 527/2004** pentru aplicarea normelor metodologice de aplicare a OUG nr. 96/2003, angajatorul are urmatoarele obligatii in ceea ce priveste respectarea actelor normative sus mentionate :

- sa previna expunerea salariatelor aflate sub incidenta acestui act normativ la riscuri ce le pot afecta sanatatea si securitatea;
- salariatele sa nu fie constranse sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou-nascut, dupa caz ;
- pentru toate activitatile susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere la agenti, procedee si conditii de munca, angajatorul este obligat sa evalueze anual, precum si la orice modificare a conditiilor de munca natura, gradul si durata expunerii salariatelor, in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si oricarei repercusiuni asupra sarcinii ori alaptarii ;
- angajatorii sunt obligati ca, in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor ;
- angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de munca, precum si asupra drepturilor lor ;
- in termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata, acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea ; de la data primirii instiintarii medicul de medicina muncii si inspectoratul teritorial de munca vor verifica conditiile de munca ale salariatei ;
- in cazul in care o salariata desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii si alaptarii, angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, daca nu este posibil, sa o repartizeze la alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale ;
- in cazul in care angajatorul, din motive justificate in mod obiectiv, nu poate sa isi indeplineasca obligatia prevazuta mai sus, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal ;
- angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maximum 16 ore pe luna, in cazul in care investigatiile se pot efectua numai in timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale ;
- salariatele nu pot fi obligate sa desfasoare munca de noapte ;
- in cazul in care sanatatea salariatelor mentionate mai sus este afectata de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar ; solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte. In cazul in care, din motive justificate in mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul si indemnizatia de risc maternal ;
- salariatele nu pot desfasura munca in conditii cu caracter insalubru sau greu de suportat ; in cazul in care o salariata care desfasoara in mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat se incadreaza in prevederile OUG nr. 96/2003, angajatorul are obligatia ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un alt loc de munca, cu mentinerea salariului de baza brut lunar ;

Personalul didactic din invatamantul superior medical care desfasoara activitate integrata in unitati sanitare unde functioneaza catedra sau disciplina didactica presteaza integral obligatiile de serviciu ale personalului medical incadrat cu norma intreaga.

Art. 18. Programarea concediilor de odihna se face de conducerea sectiilor (compartimentelor) la inceputul anului, astfel incat sa se asigure atat bunul mers al activitatii, cat si interesele salariatilor si cu aprobarea conducerii unitatii.

Concediul anual de odihnă se poate fracționa, la cererea salariatului, una din tranșe neputând fi mai mică de 15 zile lucrătoare.

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Durata efectivă concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime de 0 – 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) – 20 de zile lucrătoare

b) pentru o vechime între 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime între 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime între 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime între 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani – 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3), pct. b), c), d), și e) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate.

Concediul fara plata se acorda salariatilor la cererea acestora în functie de interesele unitatii si în conformitate cu prevederile legale.

Plecarea in concediu de odihna,concedii pentru studii sau concedii fara plata, inainte de a fi aprobata de seful ierarhic, este interzisa si constituie o abatere pentru care se pot aplica sanctiuni disciplinare. La fel si intarzierile la expirarea concediilor.

Este interzisa intreruperea concediului de odihna si prezentarea la serviciu din initiativa persoanei incadrate in munca; aceasta poate fi rechemata din concediu numai din dispozitie scrisa a conducerii unitatii, pentru nevoi de serviciu neprevazute si urgente.

Conform art. 139 – (1) din Codul Muncii dreptul la concediul de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Conform art. 140 – (1) din Codul Muncii durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

(2) durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic, dupa cum urmeaza:

<u>Vechimea in munca</u>	<u>Durata concediului</u>
- pana la 5 ani	20 zile lucratoare
- intre 5 –15 ani	21 zile lucratoare
- peste 15 ani	25 zile lucratoare

(3) sarbatorile legale in care nu se lucreaza precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

(4) durata concediului de odihna anual pentru salariatii cu contract individual de munca cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat.

Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

Prin exceptie de la prevederile de mai sus efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna pana la sfarsitul anului urmator, tuturor angajatilor care intr-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.

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

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

Evidenta efectuarii concediilor de orice fel se tine la serviciul RUNOS, pentru fiecare salariat. Indemnizatia pentru concediul de odihna, intreruperea concediului de odihna, rechemarea salariatului din concediul de odihna se va face conform Codului Muncii.

Salariatii care lucreaza in conditii periculoase, alte persoane cu handicap si tinerii cu varste de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare si maxim 10 zile dupa cum urmeaza:

Locul de munca	Nr. zile suplimentare
Laboratorul de radiologie din spital: - spital si Dispensarul TBC	10
Laboratorul de anatomie patologica	10
Sectii de Boli Infectioase, SPCIN	8
Sectiile Pneumoftiziologie I si II, Laborator explorari functionale	8
Dispensarul TBC	8
Sectia A.T.I.	8
Laboratorul de analize medicale	6
Spalatorie	6
Sterilizare	5
Compart. Chirurgie toracica	4
Registratori medicali	4
Personal administrativ si muncitori	4
Personal clerical	4
Sectia Farmacie	3
Bucatarie	3

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

Evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt urmatoarele:

- a) casatoria salariatului - 5 zile
- b) nasterea – 5 zile
- c) casatoria unui copil – 3 zile
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor – 3 zile

(3) Concediul pentru evenimente deosebite se acorda, la cererea solicitantului, de conducerea unitatii. Indemnizatiile cuvenite se stabilesc conform art. 145, alin. (1),(2),(3) din Codul Muncii.

Concediul fara plata se acorda salariatilor la cererea acestora in functie de interesele unitatii si in conformitate cu prevederile legale.

Durata concediului fara plata, pentru interese personale se stabileste prin acordul partilor si va avea durata stabilita prin acordul partilor..

Salariatii din unitatile bugetare au dreptul la concediu fara plata, a caror durata însumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;

(2) Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin (1) în urmatoarele situatii:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 3 ani, în perioada indicata în certificatul medical; de acest drept beneficiaza atât mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;

b) tratament medical efectuat în strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel în cauza nu are dreptul, potrivit legii, la îndemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru însotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, sora, parinte, pe timpul cât acestia se afla la tratament în strainatate, în ambele situatii cu avizul obligatoriu al MSF.

(3) Salariatii au dreptul la concedii fara plata de pana la 12 luni pentru angajare în strainatate.

Plecarea în concediu de odihna, concedii pentru studii sau concedii fara plata, înainte de a fi aprobata de seful ierarhic, este interzisa si constituie o abatere pentru care se pot aplica sanctiuni disciplinare. La fel si intarzierile la expirarea concediilor.

Este interzisa intreruperea concediului de odihna si prezentarea la serviciu din initiativa persoanei încadrate în munca; aceasta poate fi rechemata din concediul de numai din dispozitie scrisa a conducerii unitatii, pentru nevoi de serviciu neprevazute si urgente.

Art. 19. Accesul în unitate se realizeaza astfel:

- pe baza de legitimatie, pentru personalul propriu;
- pentru personalul din afara unitatii venit în interes de serviciu pe baza buletinului de identitate sau a legitimatiei de serviciu;
- pentru studenti, pe baza legitimatiei de student;
- pentru vizitatorii bolnavilor, în cadrul unui program bine stabilit, iar în afara programului prevazut pentru vizitarea acestora, pe baza biletului de liber acces, eliberat de seful de sectie;
- pentru reprezentantii presei, numai cu acordul directorului general al spitalului care va nominaliza în mod explicit locurile în care se poate filma sau persoanele carora li se pot lua interviuri, cu respectarea drepturilor pacientilor la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentantii mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în vederea obtinerii acordului de principiu. În vederea desfasurarii fluente a acestei activitati, directorul general al spitalului va nominaliza un reprezentant al spitalului care va fi desemnat ca purtator de cuvânt al institutiei.

C A P I T O L U L V I I I

Sanctiuni disciplinare

Art. 20. Abaterile de la regulile de disciplina, precum si încalcarea obligatiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza potrivit legii, cu :

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;

- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
 - d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
 - e) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
 - f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca;
- Incalcarea Regulamentului Intern atrage sanctionarea salariatului vinovat conform legislatiei in vigoare.

Sanctionarea disciplinara se aplica conform art. 266 – 268 din Codul Muncii.

Impotriva sanctiunii disciplinare se poate face plangere in termen de 30 de zile de la comunicare la Tribunal - Sectia litigii de munca si conflicte de munca.

REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA MUNCII IN UNITATE

Art. 21. Salariatii au datoria de a respecta ordinea si disciplina in munca, de a indeplini toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, contractului colectiv si contractelor individuale de munca, Regulamentului Intern, ROF a unitatii, fisei postului, precum si dispozitiilor conducerii spitalului privind desfasurarea activitatii in unitate.

In exercitarea profesiei sale, personalul unitatii are indatorirea sa manifeste o atitudine profund umana, sa indeplineasca atributiile ce le revin, sa respecte normele de etica profesionala, sa contribuie la apararea si sporirea demnitatii profesionale.

Art. 22. Urmatoarele fapte constituie abateri disciplinare, care atrag sanctionarea disciplinara a salariatului care se face vinovat de acestea, conform dispozitiilor Codului Muncii:

- nerespectarea timpului de lucru si nefolosirea integrala a timpului de munca pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu.
- nerespectarea normelor de protectia muncii si aparare impotriva incendiilor, a normelor de securitate si sanatate in munca;
- comportare indecenta si jignitoare fata de sefii ierarhici;
- neanuntarea, in maxim 24 de ore de la absentare de la serviciu, sefului caruia ii este angajatul subordonat;
- in cazul in care salariatul are absente nemotivate de la serviciu timp de 3 zile lucratoare consecutiv;
- incalcarea normelor de comportare in unitate;
- tulburarea ordinii si disciplinei in unitate;
- introducerea bauturilor alcoolice si consumarea acestora in timpul programului de lucru. Prezentarea la serviciu in stare de ebrietate;
- parasirea locului de munca fara aprobarea conducatorului ierarhic superior;
- neglijenta in pastrarea si administrarea bunurilor apartinand unitatii;
- parasirea locului de munca inainte de sosirea schimbului, in caz de neprezentare la timp a schimbului este obligat sa anunte seful ierarhic superior pentru a lua masurile ce se impun.
- nerespectarea normelor de protectie a muncii precum si cele privind folosirea echipamentului de protectie si de lucru, a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricaror situatii care ar pune in primejdie cladirile, instalatiile spitalului sau viata si integritatea corporala ori sanatatea unor persoane;
- nerespectarea legislatiei de catre persoanele care intrebuinteaza in procesul de lucru substante vatamatoare, care sunt obligate sa pastreze aceste substante in asa fel incat sa nu ajunga la indemana celor necunoscatori, pentru a le primejdiu viata sau sanatatea altor persoane. La incetarea lucrului ori la absentarea pentru orice motive de la locul de munca aceste substante vor fi puse in locuri inchise sub cheie. De asemenea sunt obligate a le tine in ambalaje etichetate si cu semne distinctive corespunzatoare (cap de mort);

- neprezentarea la sediul unitatii in termen de 3 zile calendaristice de la data chemarii angajatului, la expirarea valabilitatii concediului fara plata si neaprobarea prelungirii lui, cu exceptia situatiilor neprevazute care au impiedicat in mod obiectiv salariatul sa se deplaseze si sa ajunga in termenul stabilit; termenul de 3 zile calendaristice curge de la data primirii notificarii de catre angajat;
- nementinerea curateniei la locul de munca;
- neinformarea la predarea serviciului in scris de catre personalul medico-sanitar despre toate cazurile (bolnavii care trebuie urmariti in mod deosebit cu privire la medicatia si conduita de urmat);
- nerespectarea planificarii concediului de odihna;
- nerespectarea si neaplicarea normelor privind calitatea actului medical si regulile de etica profesionala;
- necunoasterea si neutilizarea corespunzatoare a aparatelor medicale care trebuie folosite potrivit parametrilor de functionare din documentatia tehnica in conditii de deplina siguranta;
- neutilizarea conform prescriptiilor, a medicamentelor sanitare, a medicamentelor si produselor farmaceutice;
- neapararea patrimoniului unitatii prin prevenirea si combaterea sustragerilor si degradarea bunurilor unitatii;
- nerespectarea de catre medicii din cadrul compartimentului ATI a dispozitiei de serviciu prin care au obligatia sa poarte asupra lor telefonul de serviciu inmanat de conducerea spitalului si sa raspunda solicitarilor de la domiciliu pentru efectuarea garzii la domiciliu.
- neindeplinirea dispozitiilor de serviciu ale conducerii unitatii;
- **utilizarea de instalatii suplimentare de incalzire proprie (radiatoare, aroterme, calorifere electrice), cu exceptia celor autorizate de conducerea spitalului (saloanele de sugari). Nerespectarea acestei masuri se va sanctiona disciplinar, in conformitate cu prevederile Codului Muncii iar sanctiunile se vor aplica tuturor categoriilor de personal angajat, inclusiv medicilor. In cazul in care nimeni nu recunoaste utilizarea neautorizata de surse suplimentare de caldura, sanctiunea se va aplica asistentei sefe de sectie;**
- **neanuntarea conducerii unitatii privind aparitia starii de incapacitate temporara de munca si privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor al concediului medical si unitatea in care functioneaza acesta, in termen de 24 de ore de la data acordarii concediului medical;**
- **inmanarea unor documente oficiale ale institutiei catre persoane neautorizate, fara acordul conducerii unitatii;**
- **eliberarea unor documente oficiale din cadrul institutiei, fara aprobarea conducerii;**
- **neanuntarea conducerii unitatii cu privire la disparitia unor documente oficiale in termen de 24 de ore de la data constatarii disparitiei documentelor;**
- **neurmarirea recuperarii oricaror documente oficiale (carti de munca) de la titulari de catre persoanele insarcinate cu evidenta acestora; neanuntarea conducerii unitatii in termen de 24 de ore de la expirarea termenului de restituire cu privire la lipsa cartilor de munca;**
- **nerespectarea obligatiei de catre titularii cartilor de munca de a le restitui unitatii in termen de 48 de ore de la primire pe baza de semnatura;**
- **orice alte fapte care incalca dispozitiile legale in vigoare;**

Art. 23. Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art. 24. Medicilor li se pot aplica sanctiunile prevazute de Legea nr 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, de catre MSF sau Colegiul Medicilor.

Art. 25. Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art. 26. Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila în raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avându-se în vedere urmatoarele:

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

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA

Art. 27. Sub sancțiunea nulității absolute, cu excepția avertismentului scris nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 28. Orice sancțiune săvârșită de unul sau mai mulți salariați, va fi adusă la cunoștința angajatorului în scris de către șeful ierarhic superior al acestora.

Art. 29. În vederea cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia numită de către angajator să realizeze cercetarea precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Art. 30. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută de către persoana împuternicită de către angajator, fără un motiv obiectiv da dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 31. În cadrul cercetării prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

La aplicarea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție a persoanei încadrate în muncă, dacă aceasta a mai avut abateri în trecut precum și de urmarile abaterii.

Art. 32. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștința despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

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

Art. 33. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art. 34. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliu sau reședință comunicată de acesta.

Art. 35. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL SPITALULUI

Art. 36. (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.

(2) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Obligatiile salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului.

Art. 37.(1) Angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii angajatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la aliniatul (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) Evitarea riscurilor;
- b) Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) Combaterea riscurilor la sursa;
- d) Inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai putin periculos;
- e) Planificarea prevenirii;
- f) Adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- g) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 38. Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

In acest sens instruirea angajatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca se va face astfel:

- a) materiale de instruire, testare si propaganda si anume;
 - manuale si cursuri de specialitate;
 - teste de verificare a cunostintelor pe meserii sau activitati;
 - norme de securitate a muncii;
 - standarde de securitate a muncii;
 - carti, brosure, indrumare, cataloage, pliante, reviste;
 - diapozitive;
 - afise de protectie a muncii;
 - machete;
 - mostre de echipamente individuale de protectie;
 - panouri grafice;
 - fotomontaje, etc.
- b) instruire privind riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala, masurile de prevenire si de protectie corespunzatoare, inclusiv cele referitoare privind primul ajutor, prevenirea si stingerea incendiilor si evacuarea personalului;
- c) Instruirea periodica a angajatilor cu privire la schimbarea conditiilor de munca in scopul imbunatatirii situatiei existente;
- d) Instruirea personalului atat prin cele 3 forme de instructaje (introdactiv general, la locul de munca si periodic) cat si prin cursuri de perfectionare;
- e) Evaluarea cunostintelor dobandite in procesul de instruire prin examene, teste, probe practice, etc.
- f) In cadrul instruirii se vor prezenta riscurile si masurile de prevenire specifice locului de munca.
- g) se mai pot prevedea si alte metode de instruire in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art. 39. Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art. 40. Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

Art. 41. Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordarea a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art. 42. La nivelul spitalului s-a constituit un comitet de securitate si sanatate in munca cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii.

Art. 43. Comitetul de securitate si sanatate in munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate in munca si in cazul activitatilor ce se desfasoara temporar, cu o durata mai mare de 3 luni.

Art. 44. Angajatorul elaboreaza si face cunoscut angajatilor sai politica proprie de prevenire a accidentelor de munca si a imbolnavirilor profesionale, care se orienteaza catre activitatile menite sa imbunatateasca securitatea si sanatatea in munca, inclusiv spre implementarea unui sistem de management al securitatii si sanatatii in munca.

Art. 45. Angajatorul are urmatoarele obligatii in domeniul securitatii si sanatatii in munca:

a). sa asigure evaluarea riscurilor pentru securitatea si sanatatea angajatilor in vederea stabilirii masurilor de prevenire, incluzand alegerea echipamentului tehnic, a substantelor chimice si a preparatelor utilizate, amenajarea locurilor de munca, etc; angajatorul trebuie sa dispuna evaluarea riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala pentru toate locurile de munca, in urma acestor evaluari masurile prevenite si metodele de lucru stabilite de catre angajator trebuie sa asigure o imbunatatire a nivelului de protectie a angajatilor si sa fie integrate in toate activitatile spitalului;

b). sa asigure auditarea de securitate si sanatate in munca a spitalului, cu ajutorul institutiilor abilitate;

c). sa solicite autorizarea functionarii spitalului din punct de vedere al protectiei muncii, sa mentina conditiile de lucru pentru care s-a obtinut autorizatia si sa ceara revizuirea acesteia in cazul modificarii conditiilor initiale pentru care a fost emisa;

d). sa stabileasca masurile tehnice si organizatorice de protectie a muncii, corespunzator conditiilor de munca si factorilor de risc evaluati la locurile de munca, pentru asigurarea securitatii si sanatatii angajatilor;

e). sa stabileasca in fisa postului atributiile si raspunderile angajatilor si a celorlalti participanti la procesul de munca in domeniul protectiei muncii corespunzator functiilor exercitate;

f). sa elaboreze instructiuni proprii de securitate a muncii, care sa detalieze si sa particularizeze normele specifice de securitate a muncii in raport cu activitatea care se desfasoara;

g). sa asigure si sa controleze prin personal propriu sau prin personal extern abilitat, cunoasterea si aplicarea de catre toti angajatii a masurilor tehnice si organizatorice stabilite, precum si a prevederilor legale in domeniul protectiei muncii;

h). sa ia in considerare din punctul de vedere al securitatii si sanatatii in munca capacitatea angajatilor de a executa sarcinile de munca repartizate;

i). sa asigure, pentru angajatii avand o relatie de munca cu durata determinata sau cu caracter interimar, acelasi nivel de protectie de care beneficiaza ceilalti angajati ai spitalului;

j). sa ia masuri pentru asigurarea de materiale necesare informarii si educarii angajatilor: afise, filme, carti, brosure, pliante, acte normative, manuale, teste, fise tehnice de securitate, etc.

k). sa asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării, asupra riscurilor la care aceasta va fi expusa la locul de munca precum si asupra masurilor tehnice si organizatorice de prevenire necesare, inclusiv cele referitoare la primul ajutor, prevenirea si stingerea incendiilor si evacuarea personalului in caz de pericol iminent;

l). sa asigure masurile necesare pentru informarea angajatorilor din orice unitate exterioara, ai caror angajati lucreaza in unitatea sa referitor la riscurile pentru securitate si

sanatate la care acestia din urma pot fi exclusi, precum si la masurile de prevenire si protectie adecvate la nivel de unitate si loc de munca, inclusiv cele referitoare la primul ajutor prevenirea si stingerea incendiilor si evacuarea in caz de urgenta;

m). sa se asigure ca angajatii din unitati din exterior care lucreaza in unitatea sa, au primit instructiuni adecvate referitoare la riscurile pentru securitatea si sanatatea lor la care pot fi expusi pe durata desfasurarii activitatii respective;

n). sa asigure resurse pentru instruirea, testarea, formarea si perfectionarea personalului cu atributii in domeniul protectiei muncii;

o). sa ia masuri pentru autorizarea exercitarii meseriilor si a profesiilor conform reglementarilor in vigoare;

p). sa angajeze numai persoane care, in urma controlului medical si a verificarii aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinilor de munca pe care urmeaza sa le execute;

q). sa ia masurile necesare informarii compartimentului de protectie a muncii despre angajatii care au relatii de munca cu durata determinata sau cu caracter interimar, pentru ca acestia sa fie inclusi in programul de activitate care are ca scop asigurarea conditiilor de securitate si sanatate in munca;

r). sa se asigure ca sunt consultati angajatii si/sau reprezentantii lor in problemele referitoare la masurile si consecintele privind securitatea si sanatatea in munca, la introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului tehnic, imbunatatirea conditiilor si a mediului de munca, la desemnarea persoanelor cu atributii specifice sau la angajarea, cand este cazul, a institutiilor specializate sau persoanelor juridice si fizice abilitate pentru a presta servicii in domeniul protectiei muncii, la desemnarea persoanelor cu atributii privind primul ajutor prevenirea si stingerea incendiilor, evacuarea angajatilor, precum si la modul de desfasurare a activitatii de prevenire si protectie impotriva riscurilor profesionale, inclusiv a celor de instruire in domeniu;

s). sa acorde reprezentantilor angajatilor cu atributii privind securitatea si sanatatea in munca un timp adecvat care va fi considerat timp de munca si sa le furnizeze mijloacele necesare pentru a-si putea exercita drepturile si atributiile prevazute in prezentele norme;

t). sa ia masuri corespunzatoare pentru ca numai angajatii care au fost instruiti adecvat sa poata avea acces la locurile de munca unde exista riscuri pentru securitatea si sanatatea acestora;

u). sa asigure periodic sau ori de cate ori este cazul verificarea incadrarii noxelor in limitele admise prin masuratori efectuate de catre organisme abilitate sau laboratoare proprii abilitate;

v). sa stabileasca si sa tina evidenta locurilor de munca cu pericol deosebit si sa identifice locurile de munca unde pot aparea stari de pericol iminent;

w). sa comunice, cerceteze, inregistreze, declare si sa tina evidenta accidentelor de munca, a bolilor profesionale, a accidentelor tehnice si a avariilor.

x). sa asigure functionarea permanenta si corecta a sistemelor si dispozitivelor de protectie, a aparaturii de masura si control, precum si a instalatiilor de captare, retinere si neutralizare a substantelor nocive degajate in procesele tehnologice;

y). Sa prezinte documentele si sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca in timpul controlului sau a cercetarii accidentelor de munca;

z) sa asigure realizarea masurilor stabilite de inspectorii de munca cu ocazia controalelor si a cercetarii documentelor de munca;

aa) sa desemneze, din oficiu sau la solictarea inspectorului de munca, persoanele care participa la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de munca;

bb) sa ia masuri pentru a nu se modifica starea de fapt rezultata din producerea unui accident de munca mortal sau colectiv, în afara cazurilor în care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente sau avarii cu consecinte grave, sau ar periclita viata accidentatilor sau a altor angajati;

cc) sa anunte imediat producerea unor avarii tehnice, evenimente, accidente de munca sau îmbolnaviri profesionale la inspectoratul teritorial de munca si organele de urmarire penala competente, potrivit legii;

dd) sa asigure dotarea, întretinerea, verificarea echipamentelor individuale de protectie si a echipamentelor individuale de lucru si sa nu permita desfasurarea nici unei activitati de catre angajatii sai fara utilizarea corecta de catre acestia a echipamentelor din dotare;

ee) sa acorde la recomandarea medicului, materialele igienico-sanitare si alimentatie de protectie;

ff) sa asigure supravegherea medicala corespunzatoare a riscurilor pentru sanatate la care angajatii sunt expusi în timpul lucrului;

gg) sa asigure întocmirea fisei de expunere la riscuri profesionale pentru fiecare angajat expus si completarea acesteia de fiecare data când se produc schimbari în cadrul sectiilor;

hh) sa întocmeasca evidenta nominala a angajatilor cu handicap si a celor cu vârsta pâna la 18 ani.

Obligatiile si drepturile angajatilor privind securitatea si sanatatea în munca

Art. 46. In conformitate cu **Legea nr. 319/14.07.2006 privind securitatea si sanatatea în munca**, angajatii vor desfasura activitatea în asa fel încât sa nu expuna la pericole de accidentare sau îmbolnavire profesionala persoana proprie sau alti angajati, în conformitate cu pregatirea si instruirea în domeniul protectiei muncii primita de la angajatorul sau.

In acest scop angajatii au urmatoarele obligatii:

a) sa-si însuseasca si sa respecte normele si instructiunile de protectie a muncii si masurile de aplicare a acestora;

b) sa utilizeze corect echipamentele tehnice, substantele periculoase;

c) sa nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrara a dispozitivelor de securitate ale echipamentelor tehnice si ale cladirilor, precum si sa utilizeze corect aceste dispozitive;

d) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca în cel mai scurt timp posibil accidente de munca suferite de persoana proprie sau de alti angajati;

e) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca orice defectiune tehnica sau alta situatie care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnavire profesionala;

f) sa opreasca lucrul la aparitia unui pericol iminent de producere a unui accident si sa informeze de îndata conducatorul locului de munca;

g) sa refuze întemeiat executarea unei sarcini de munca daca aceasta ar pune în pericol de accidentare sau îmbolnavire profesionala persoana sa sau a celorlalti participanti din cadrul sectiilor, compartimentelor, laboratoarelor, etc;

h) sa utilizeze echipamentul individual din dotare corespunzator scopului pentru care a fost acordat;

i) sa coopereze cu angajatorul si/sau cu angajatii cu atributii specifice în domeniul securitatii si sanataii în munca atata timp cât este necesar pentru a da angajatorului posibilitatea sa se asigure ca toate conditiile de munca sunt corespunzatoare si nu prezinta riscuri pentru sanatate si securitate la locul sau de munca;

j) sa coopereze cu angajatorul si/sau cu angajatii cu atributii specifice în domeniul securitatii si sanataii în munca atata timp cât este necesar, pentru realizarea oricaror sarcini sau cerinte impuse de autoritatea competenta pentru prevenirea accidentelor si bolilor profesionale;

k) sa dea relatii din proprie initiativa sau la solicitarea organelor de control si de cercetare în domeniul protectiei muncii;

Art. 47. Angajatii nu pot fi implicati în nici o situatie în costurile financiare ale masurilor de prevenire referitoare la securitatea si sanatatea în munca

Art.48. Angajatul care, în caz de pericol iminent paraseste locul de munca nu trebuie sa fie supus la nici un prejudiciu din partea angajatorului si trebuie sa fie protejat împotriva oricaror

consecinte defavorabile si injuste. Fac exceptie cazurile unor actiuni nejustificate sau ale unor neglijente grave ale angajatului.

Art. 49. In caz de pericol iminent, angajatul poate lua, în lipsa sefului ierarhic superior, masurile ce se impun pentru protejarea propriei persoane sau a altor angajati. La nivelul spitalului s-a constituit un comitet de securitate si sanatate in munca, cu scopul de a se asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii. Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii si solidaritatii sociale.

Art. 50. In vederea asigurarii conditiilor de sanatate si securitate in munca si pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, in conformitate cu **Legea nr. 319/14.07.2006 privind securitatea si sanatatea in munca**, conducerea spitalului are urmatoarele obligatii:

Obligatiile angajatorilor

Obligatii generale ale angajatorilor

ART. 6

(1) Angajatorul are obligatia de a asigura securitatea si sanatatea lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

(2) In cazul in care un angajator apeleaza la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitatile sale in acest domeniu.

(3) Obligatiile lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca nu aduc atingere principiului responsabilitatii angajatorului.

ART. 7

(1) In cadrul responsabilitatilor sale, angajatorul are obligatia sa ia masurile necesare pentru:

- a) asigurarea securitatii si protectia sanatatii lucratorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea si instruirea lucratorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare securitatii si sanatatii in munca.

(2) Angajatorul are obligatia sa urmareasca adaptarea masurilor prevazute la alin. (1), tinand seama de modificarea conditiilor, si pentru imbunatatirea situatiilor existente.

(3) Angajatorul are obligatia sa implementeze masurile prevazute la alin. (1) si (2) pe baza urmatoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea posturilor de munca, alegerea echipamentelor de munca, a metodelor de munca si de productie, in vederea reducerii monotonei muncii, a muncii cu ritm predeterminat si a diminuarii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care sa cuprinda tehnologiile, organizarea muncii, conditiile de munca, relatiile sociale si influenta factorilor din mediul de munca;
- h) adoptarea, in mod prioritar, a masurilor de protectie colectiva fata de masurile de protectie individuala;
- i) furnizarea de instructiuni corespunzatoare lucratorilor.

(4) Fara a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, tinand seama de natura activitatilor din intreprindere si/sau unitate, angajatorul are obligatia:

- a) sa evalueze riscurile pentru securitatea si sanatatea lucratorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de munca, a substantelor sau preparatelor chimice utilizate si la amenajarea locurilor de munca;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi și/sau unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

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

Servicii de prevenire și protecție

ART. 8

(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 6 și 7, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere și/sau unitate, denumiți în continuare lucrători desemnați.

(2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie prejudiciați ca urmare a activității lor de protecție și a celei de prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce le revin prin prezenta lege.

(4) Dacă în întreprindere și/sau unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.

(5) În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe prevăzute la alin. (4), acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți ca au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și trebuie să aibă acces la informațiile prevăzute la art. 16 alin. (2).

(6) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

ART. 9

(1) În toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităților de prevenire și a celor de protecție, ținând seama de mărimea întreprinderii și/sau unității și/sau de riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii și/sau unității, se impune ca:

a) lucrătorii desemnați să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele adecvate;

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare și să dispună de mijloace personale și profesionale adecvate;

c) lucrătorii desemnați și serviciile externe să fie în număr suficient.

(2) Prevenirea riscurilor, precum și protecția sănătății și securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii și/sau unității.

(3) Lucratorul/lucratorii si/sau serviciul/serviciile prevazute la alin. (2) trebuie sa colaboreze intre ei ori de cate ori este necesar.

(4) In cazul microintreprinderilor si al intreprinderilor mici, in care se desfasoara activitati fara riscuri deosebite, angajatorul isi poate asuma atributiile din domeniul securitatii si sanatatii in munca pentru realizarea masurilor prevazute de prezenta lege, daca are capacitatea necesara in domeniu.

(5) Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei stabileste prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacitatile si aptitudinile necesare, precum si numarul considerat suficient, prevazute la alin. (1) si (4).

Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucratorilor, pericol grav si iminent

ART. 10

(1) Angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa ia masurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor si evacuarea lucratorilor, adaptate naturii activitatilor si marimii intreprinderii si/sau unitatii, tinand seama de alte persoane prezente;

b) sa stabileasca legaturile necesare cu serviciile specializate, indeosebi in ceea ce priveste primul ajutor, serviciul medical de urgenta, salvare si pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie sa desemneze lucratorii care aplica masurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor si de evacuare a lucratorilor.

(3) Numarul lucratorilor mentionati la alin. (2), instruirea lor si echipamentul pus la dispozitia acestora trebuie sa fie adecvate marimii si/sau riscurilor specifice intreprinderii si/sau unitatii.

ART. 11

(1) Angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa informeze, cat mai curand posibil, toti lucratorii care sunt sau pot fi expusi unui pericol grav si iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum si despre masurile luate ori care trebuie sa fie luate pentru protectia lor;

b) sa ia masuri si sa furnize instructiuni pentru a da lucratorilor posibilitatea sa opreasca lucrul si/sau sa paraseasca imediat locul de munca si sa se indrepte spre o zona sigura, in caz de pericol grav si iminent;

c) sa nu impuna lucratorilor reluarea lucrului in situatia in care inca exista un pericol grav si iminent, in afara cazurilor exceptionale si pentru motive justificate.

(2) Lucratorii care, in cazul unui pericol grav si iminent, parasesc locul de munca si/sau o zona periculoasa nu trebuie sa fie prejudiciati si trebuie sa fie protejati impotriva oricaror consecinte negative si nejustificate pentru acestia.

(3) Angajatorul trebuie sa se asigure ca, in cazul unui pericol grav si iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci cand seful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toti lucratorii sunt apti sa aplice masurile corespunzatoare, in conformitate cu cunostintele lor si cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecintele unui astfel de pericol.

(4) Lucratorii nu trebuie sa fie prejudiciati pentru cazurile prevazute la alin. (3), cu exceptia situatiilor in care acestia actioneaza imprudent sau dau dovada de neglijenta grava.

Alte obligatii ale angajatorilor

ART. 12

(1) Angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa realizeze si sa fie in posesia unei evaluari a riscurilor pentru securitatea si sanatatea in munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) sa decida asupra masurilor de protectie care trebuie luate si, dupa caz, asupra echipamentului de protectie care trebuie utilizat;

c) sa tina evidenta accidentelor de munca ce au ca urmare o incapacitate de munca mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum si a accidentelor de munca, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

d) sa elaboreze pentru autoritatile competente si in conformitate cu reglementarile legale rapoarte privind accidentele de munca suferite de lucratorii sai.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei, in functie de natura activitatilor si de marimea intreprinderilor, se vor stabili obligatiile ce revin diferitelor categorii de intreprinderi cu privire la intocmirea documentelor prevazute la alin. (1).

ART. 13

In vederea asigurarii conditiilor de securitate si sanatate in munca si pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, angajatorii au urmatoarele obligatii:

a) sa adopte, din faza de cercetare, proiectare si executie a constructiilor, a echipamentelor de munca, precum si de elaborare a tehnologiilor de fabricatie, solutii conforme prevederilor legale in vigoare privind securitatea si sanatatea in munca, prin a caror aplicare sa fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare si de imbolnavire profesionala a lucratorilor;

b) sa intocmeasca un plan de prevenire si protectie compus din masuri tehnice, sanitare, organizatorice si de alta natura, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care sa il aplice corespunzator conditiilor de munca specifice unitatii;

c) sa obtina autorizatia de functionare din punctul de vedere al securitatii si sanatatii in munca, inainte de inceperea oricarei activitati, conform prevederilor legale;

d) sa stabileasca pentru lucratori, prin fisa postului, atributiile si raspunderile ce le revin in domeniul securitatii si sanatatii in munca, corespunzator functiilor exercitate;

e) sa elaboreze instructiuni proprii, in spiritul prezentei legi, pentru completarea si/sau aplicarea reglementarilor de securitate si sanatate in munca, tinand seama de particularitatile activitatilor si ale locurilor de munca aflate in responsabilitatea lor;

f) sa asigure si sa controleze cunoasterea si aplicarea de catre toti lucratorii a masurilor prevazute in planul de prevenire si de protectie stabilit, precum si a prevederilor legale in domeniul securitatii si sanatatii in munca, prin lucratorii desemnati, prin propria competenta sau prin servicii externe;

g) sa ia masuri pentru asigurarea de materiale necesare informarii si instruirii lucratorilor, cum ar fi afise, pliante, filme si diafilme cu privire la securitatea si sanatatea in munca;

h) sa asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajarii in munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusa la locul de munca, precum si asupra masurilor de prevenire si de protectie necesare;

i) sa ia masuri pentru autorizarea exercitarii meseriilor si a profesiilor prevazute de legislatia specifica;

j) sa angajeze numai persoane care, in urma examenului medical si, dupa caz, a testarii psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute si sa asigure controlul medical periodic si, dupa caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajarii;

k) sa tina evidenta zonelor cu risc ridicat si specific prevazute la art. 7 alin. (4) lit. e);

l) sa asigure functionarea permanenta si corecta a sistemelor si dispozitivelor de protectie, a aparatului de masura si control, precum si a instalatiilor de captare, retinere si neutralizare a substantelor nocive degajate in desfasurarea proceselor tehnologice;

m) sa prezinte documentele si sa dea relatiile solicitate de inspectorii de munca in timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) sa asigure realizarea masurilor dispuse de inspectorii de munca cu prilejul vizitelor de control si al cercetării evenimentelor;

o) sa desemneze, la solicitarea inspectorului de munca, lucratorii care sa participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, in afara de cazurile in care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane;

q) sa asigure echipamente de munca fara pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor;

r) sa asigure echipamente individuale de protectie;

s) sa acorde obligatoriu echipament individual de protectie nou, in cazul degradarii sau al pierderii calitatilor de protectie.

ART. 14

Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu si gratuit de catre angajatori persoanelor care lucreaza in conditii de munca ce impun acest lucru si se stabileste prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca.

ART. 15

(1) Materialele igienico-sanitare se acorda in mod obligatoriu si gratuit de catre angajatori.

(2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum si locurile de munca ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca.

Informarea lucratorilor

ART. 16

(1) Tinand seama de marimea intreprinderii si/sau a unitatii, angajatorul trebuie sa ia masuri corespunzatoare, astfel incat lucratorii si/sau reprezentantii acestora sa primeasca, in conformitate cu prevederile legale, toate informatiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate si sanatate in munca, precum si masurile si activitatile de prevenire si protectie atat la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, in general, cat si la nivelul fiecarui post de lucru si/sau fiecarei functii;

b) masurile luate in conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) si (3).

(2) Angajatorul trebuie sa ia masuri corespunzatoare astfel incat angajatorii lucratorilor din orice intreprindere si/sau unitate exterioara, care desfasoara activitati in intreprinderea si/sau in unitatea sa, sa primeasca informatii adecvate privind aspectele la care s-a facut referire la alin. (1), care privesc acesti lucratori.

ART. 17

Angajatorul trebuie sa ia masuri corespunzatoare pentru ca lucratorii desemnati sau reprezentantii lucratorilor, cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor, in vederea indeplinirii atributiilor si in conformitate cu prevederile prezentei legi, sa aiba acces la:

a) evaluarea riscurilor si masurile de protectie, prevazute la art. 12 alin. (1) lit. a) si b);

b) evidenta si rapoartele prevazute la art. 12 alin. (1) lit. c) si d);

c) informatii privind masurile din domeniul securitatii si sanatatii in munca, precum si informatii provenind de la institutiile de control si autoritatile competente in domeniu.

Consultarea si participarea lucratorilor

ART. 18

(1) Angajatorii consulta lucratorii si/sau reprezentantii lor si permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea si sanatatea in munca.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) implica:

a) consultarea lucratorilor;

b) dreptul lucratorilor si/sau reprezentantilor lor sa faca propuneri;

c) participarea echilibrata.

(3) Lucratorii si/sau reprezentantii lucratorilor definiti la art. 5 lit. d) iau parte in mod echilibrat sau sunt consultati in prealabil si in timp util de catre angajator cu privire la:

a) orice masura care ar afecta semnificativ securitatea si sanatatea in munca;

b) desemnarea lucratorilor la care s-a facut referire la art. 8 alin. (1) si la art. 10 alin. (2), precum si cu privire la activitatile la care s-a facut referire la art. 8 alin. (1);

c) informatiile la care s-a facut referire in art. 12 alin. (1), art. 16 si 17;

d) recurgerea, dupa caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4);

e) organizarea si planificarea instruirii prevazute la art. 20 si 21.

(4) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor au dreptul sa solicite angajatorului sa ia masuri corespunzatoare si sa prezinte propuneri in acest sens, in scopul diminuarii riscurilor pentru lucratori si/sau al eliminarii surselor de pericol.

(5) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor sau lucratorii nu pot fi prejudiciati din cauza activitatilor la care s-a facut referire in alin. (1)-(3).

(6) Angajatorul trebuie sa acorde reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor un timp adecvat, fara diminuarea drepturilor salariale, si sa le furnizeze mijloacele necesare pentru a-si putea exercita drepturile si atributiile care decurg din prezenta lege.

(7) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor si/sau lucratorii au dreptul sa apeleze la autoritatile competente, in cazul in care considera ca masurile adoptate si mijloacele utilizate de catre angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca.

(8) Reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor trebuie sa li se acorde posibilitatea de a-si prezenta observatiile inspectorilor de munca si inspectorilor sanitari, in timpul vizitelor de control.

ART. 19

In vederea realizarii prevederilor art. 16, 17 si ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se infiinteaza, se organizeaza si functioneaza comitete de securitate si sanatate in munca.

Instruirea lucratorilor

ART. 20

(1) Angajatorul trebuie sa asigure conditii pentru ca fiecare lucrator sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru, specifice locului de munca si postului sau:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificari ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricarei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrari speciale.

(2) Instruirea prevazuta la alin. (1) trebuie sa fie:

- a) adaptata evolutiei riscurilor sau aparitiei unor noi riscuri;
- b) periodica si ori de cate ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura ca lucratorii din intreprinderi si/sau unitati din exterior, care desfasoara activitati in intreprinderea si/sau unitatea proprie, au primit instructiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate si sanatate in munca, pe durata desfasurarii activitatilor.

(4) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca au dreptul la instruire corespunzatoare.

ART. 21

(1) Instruirea prevazuta la art. 20 alin. (1), (2) si (4) nu poate fi realizata pe cheltuiala lucratorilor si/sau a reprezentantilor acestora.

(2) Instruirea prevazuta la art. 20 alin. (1) si (2) trebuie sa se realizeze in timpul programului de lucru.

(3) Instruirea prevazuta la art. 20 alin. (4) trebuie sa se efectueze in timpul programului de lucru, fie in interiorul, fie in afara intreprinderii si/sau unitatii.

Obligatiile lucratorilor

ART. 22

Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea, in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

ART. 23

(1) In mod deosebit, in scopul realizarii obiectivelor prevazute la art. 22, lucratorii au urmatoarele obligatii:

a) sa utilizeze corect masinile, aparatura, uneltele, substantele periculoase, echipamentele de transport si alte mijloace de productie;

b) sa utilizeze corect echipamentul individual de protectie acordat si, dupa utilizare, sa il inapoieze sau sa il puna la locul destinat pentru pastrare;

c) sa nu procedeze la scoaterea din functiune, la modificarea, schimbarea sau inlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii, in special ale masinilor, aparaturii, uneltelor, instalatiilor tehnice si cladirilor, si sa utilizeze corect aceste dispozitive;

d) sa comunice imediat angajatorului si/sau lucratorilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive intemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor, precum si orice deficienta a sistemelor de protectie;

e) sa aduca la cunostinta conducatorului locului de munca si/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;

f) sa coopereze cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, atat timp cat este necesar, pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari, pentru protectia sanatatii si securitatii lucratorilor;

g) sa coopereze, atat timp cat este necesar, cu angajatorul si/sau cu lucratorii desemnati, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate, in domeniul sau de activitate;

h) sa isi insuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii in munca si masurile de aplicare a acestora;

i) sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari.

(2) Obligatiile prevazute la alin. (1) se aplica, dupa caz, si celorlalti participanti la procesul de munca, potrivit activitatilor pe care acestia le desfasoara.

Supravegherea sanatatii

ART. 24

Masurile prin care se asigura supravegherea corespunzatoare a sanatatii lucratorilor in functie de riscurile privind securitatea si sanatatea in munca se stabilesc potrivit reglementarilor legale.

ART. 25

(1) Masurile prevazute la art. 24 vor fi stabilite astfel incat fiecare lucrator sa poata beneficia de supravegherea sanatatii la intervale regulate.

(2) Supravegherea sanatatii lucratorilor este asigurata prin medicii de medicina a muncii.

CAP. VI

Comunicarea, cercetarea, inregistrarea si raportarea evenimentelor

Evenimente

ART. 26

Orice eveniment, asa cum este definit la art. 5 lit. f), va fi comunicat de indata angajatorului, de catre conducatorul locului de munca sau de orice alta persoana care are cunostinta despre producerea acestuia.

ART. 27

(1) Angajatorul are obligatia sa comunice evenimentele, de indata, dupa cum urmeaza:

a) inspectoratelor teritoriale de munca, toate evenim-entele asa cum sunt definite la art. 5 lit. f);

b) asiguratorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca si boli profesionale, cu modificarile si completarile ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporara de munca, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmarire penala, dupa caz.

(2) Orice medic, inclusiv medicul de medicina a muncii aflat intr-o relatie contractuala cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semnala obligatoriu suspiciunea de boala profesionala sau legata de profesie, depistata cu prilejul prestatiilor medicale.

(3) Semnalarea prevazuta la alin. (2) se efectueaza catre autoritatea de sanatate publica teritoriala sau a municipiului Bucuresti, de indata, la constatarea cazului.

ART. 28

In cazul accidentelor de circulatie produse pe drumurile publice, in care printre victime sunt si persoane aflate in indeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de politie rutiera competente vor trimite institutiilor si/sau persoanelor fizice/juridice prevazute la art. 29 alin. (1) lit. a) si b), in termen de 5 zile de la data solicitarii, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la fata locului.

ART. 29

(1) Cercetarea evenimentelor este obligatorie si se efectueaza dupa cum urmeaza:

a) de catre angajator, in cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporara de munca;

b) de catre inspectoratele teritoriale de munca, in cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidenta sau confirmata, deces, accidente colective, incidente periculoase, in cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporara de munca lucratorilor la angajatorii persoane fizice, precum si in situatiile cu persoane date disparute;

c) de catre Inspectia Muncii, in cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de catre autoritatile de sanatate publica teritoriale, respectiv a municipiului Bucuresti, in cazul suspiciunilor de boala profesionala si a bolilor legate de profesie.

(2) Rezultatul cercetarii evenimentului se va consemna intr-un proces-verbal.

(3) In caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, institutia medico-legala competenta este obligata sa inainteze inspectoratului teritorial de munca, in termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legala.

Accidente de munca

ART. 30

(1) In sensul prevederilor art. 5 lit. g), este, de asemenea, accident de munca:

a) accidentul suferit de persoane aflate in vizita in intreprindere si/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care indeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv in cadrul unor activitati culturale, sportive, in tara sau in afara granitelor tarii, in timpul si din cauza indeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit in cadrul activitatilor cultural-sportive organizate, in timpul si din cauza indeplinirii acestor activitati;

d) accidentul suferit de orice persoana, ca urmare a unei actiuni intreprinse din proprie initiativa pentru salvarea de vietii oamenilor;

e) accidentul suferit de orice persoana, ca urmare a unei actiuni intreprinse din proprie initiativa pentru prevenirea ori inlaturarea unui pericol care ameninta avutul public si privat;

f) accidentul cauzat de activitati care nu au legatura cu procesul muncii, daca se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, in calitate de angajator, ori in alt loc de munca organizat de acestia, in timpul programului de munca, si nu se datoreaza culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, daca deplasarea s-a facut in timpul si pe traseul normal de la domiciliul lucratorului la locul de munca organizat de angajator si invers;

h) accidentul suferit in timpul deplasarii de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de munca sau de la un loc de munca la altul, pentru indeplinirea unei sarcini de munca;

i) accidentul suferit in timpul deplasarii de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este incadrata victima, ori de la orice alt loc de munca organizat de acestea, la o alta persoana juridica sau fizica, pentru indeplinirea sarcinilor de munca, pe durata normala de deplasare;

j) accidentul suferit inainte sau dupa incetarea lucrului, daca victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de munca, utilajul ori materialele, daca schimba imbracamintea personala, echipamentul individual de protectie sau orice alt echipament pus la dispozitie de angajator, daca se afla in baie ori in spalator sau daca se deplasa de la locul de munca la iesirea din intreprindere sau unitate si invers;

k) accidentul suferit in timpul pauzelor regulamentare, daca acesta a avut loc in locuri organizate de angajator, precum si in timpul si pe traseul normal spre si de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucratori ai angajatorilor romani sau de persoane fizice romane, delegati pentru indeplinirea indatoririlor de serviciu in afara granitelor tarii, pe durata si traseul prevazute in documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul roman care efectueaza lucrari si servicii pe teritoriul altor tari, in baza unor contracte, conventii sau in alte conditii prevazute de lege, incheiate de persoane juridice romane cu parteneri straini, in timpul si din cauza indeplinirii indatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmeaza cursuri de calificare, recalificare sau perfectionare a pregatirii profesionale, in timpul si din cauza efectuarii activitatilor aferente stagiului de practica;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamitati naturale, cum ar fi furtuna, viscol, cutremur, inundatie, alunecari de teren, trasnet (electrocutare), daca victima se afla in timpul procesului de munca sau in indeplinirea indatoririlor de serviciu;

p) disparitia unei persoane, in conditiile unui accident de munca si in imprejurari care indreptatesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoana aflata in indeplinirea atributiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

(2) In situatiile mentionate la alin. (1) lit. g), h), i) si l), deplasarea trebuie sa se faca fara abateri nejustificate de la traseul normal si, de asemenea, transportul sa se faca in conditiile prevazute de reglementarile de securitate si sanatate in munca sau de circulatie in vigoare.

ART. 31

Accidentele de munca se clasifica, in raport cu urmarile produse si cu numarul persoanelor accidentate, in:

a) accidente care produc incapacitate temporara de munca de cel putin 3 zile calendaristice;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale;

d) accidente colective, cand sunt accidentate cel putin 3 persoane in acelasi timp si din aceeasi cauza.

ART. 32

(1) Inregistrarea accidentului de munca se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

(2) Accidentul de munca inregistrat de angajator se raporteaza de catre acesta la inspectoratul teritorial de munca, precum si la asigurator, potrivit legii.

Bolile profesionale

ART. 33

In sensul prevederilor art. 5 lit. h), afectiunile suferite de elevi si studenti in timpul efectuarii instruirii practice sunt, de asemenea, boli profesionale.

ART. 34

(1) Declararea bolilor profesionale este obligatorie si se face de catre medicii din cadrul autoritatilor de sanatate publica teritoriale si a municipiului Bucuresti.

(2) Cercetarea cauzelor imbolnavirilor profesionale, in vederea confirmarii sau infirmarii lor, precum si stabilirea de masuri pentru prevenirea altor imbolnaviri se fac de catre specialistii

autoritatilor de sanatate publica teritoriale, in colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de munca.

(3) Declararea bolilor profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

(4) Bolile profesionale nou-declarate se raporteaza lunar de catre autoritatea de sanatate publica teritoriala si a municipiului Bucuresti la Centrul national de coordonare metodologica si informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sanatate Publica Bucuresti, la Centrul de Calcul si Statistica Sanitara Bucuresti, precum si la structurile teritoriale ale asiguratorului stabilit conform legii.

(5) Intoxicatia acuta profesionala se declara, se cerceteaza si se inregistreaza atat ca boala profesionala, cat si ca accident de munca.

Grupuri sensibile la riscuri

ART. 35

Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alapteaza, tinerii, precum si persoanele cu dizabilitati, trebuie protejate impotriva pericolelor care le afecteaza in mod specific.

ART. 36

Angajatorii au obligatia sa amenajeze locurile de munca tinand seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice.

-sa solicite inspectoratului teritorial de munca autorizarea functionarii spitalului din punct de vedere al protectiei muncii, sa mentina conditiile de lucru pentru care s-a obtinut autorizarea si sa ceara revizuirea acesteia in cazul modificarii conditiilor initiale in care a fost emisa;

-sa stabileasca masurile tehnice, sanitare si organizatorice privind sanatatea si securitatea in munca, corespunzatoare conditiilor de munca si factorilor de mediu specifici unitatii;

- sa stabileasca pentru salariatii si pentru ceilalti participanti la procesul de munca atributiile si raspunderea ce le revin in domeniul sanatatii si securitatii in munca , corespunzatoare functiilor exercitate;

- sa elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor de protectie a muncii corespunzator conditiilor in care se desfasoara activitatea la locurile de munca;

-sa se preocupe permanent de imbunatatirea continua a conditiilor de munca, pentru prevenirea accidentelor de munca si îmbolnavirilor profesionale;

-sa-i asigure celui încadrat conditii corespunzatoare de lucru, punându-i la dispozitie, potrivit specificitatii muncii sale, tot ceea ce este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

-sa-i acorde celui încadrat, toate drepturile ce i se cuvin în conditiile prevazute de lege;

-sa asigure si sa controleze, prin responsabilul cu sanatatea si securitatea in munca, cunoasterea si aplicarea de catre toti salariatii si participantii la procesul de munca, a masurilor tehnice, sanitare si organizatorice stabilite, precum si a prevederilor legale în domeniul sanatatii si securitatii in munca;

-sa ia masuri pentru asigurarea de materiale necesare informarii si educarii salariatilor si participantilor la procesul de munca: afise, pliante, filme, diafilme si altele asemenea cu privire la protectia muncii;

-sa asigure informarea fiecărei persoane anterior angajarii in munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusa la locul de munca, precum si asupra masurilor de prevenire necesare;

-sa asigure, pe cheltuiala unitatii, instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a persoanelor cu atributii în domeniul sanatatii si securitatii muncii;

- sa ia masuri pentru autorizarea exercitarii meseriilor si a profesiilor prevazute in normele de sanatate si securitate in munca

-sa angajeze numai persoane care, în urma controlului medical si a verificarii aptitudinilor psiho-profesionale corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute;

-sa tina evidenta locurilor de munca cu conditii deosebite: vatamotoare, grele, periculoase, precum si a accidentelor de munca, bolilor profesionale, accidentelor tehnice si avariilor;

-sa prezinte documentele si sa dea relatiile solicitate de inspectorii de munca în timpul controlului sau al efectuării cercetării accidentelor de munca;

-sa asigure realizarea masurilor stabilite de inspectorii de munca cu prilejul controalelor si al cercetării accidentelor de munca;

-sa desemneze, la solicitarea inspectorului de munca, pe salariatii care sa participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de munca;

-sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afara de cazurile în care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane participante la procesul de munca.

REGULI PRIVIND APARAREA IMPOTRIVA INCENDIILOR IN CADRUL SPITALULUI

Obligatiile spitalului privind realizarea masurilor ce se impun in domeniul apararii impotriva incendiilor

Art. 51. Urmare a aparitiei Legii nr. 307/12.07.2006 privind apararea impotriva incendiilor, unitatii ii revin urmatoarele obligatii privind realizarea masurilor ce se impun in domeniul apararii impotriva incendiilor :

Obligatii generale

(1) sa respecte reglementarile tehnice si dispozitiile de aparare impotriva incendiilor si sa nu primejduiasca, prin deciziile si faptele lor, viata, bunurile si mediul.

(2) sa anunte prin orice mijloc serviciile de urgenta, primarul sau politia si sa ia masuri, dupa posibilitatile sale, pentru limitarea si stingerea incendiului.

(3) in cazul in care anuntul de incendiu s-a facut cu rea-credinta, fara motiv intemeiat, autorul raspunde contravențional sau penal, potrivit legii, si suporta cheltuielile ocazionate de deplasarea fortelor de interventie.

(4) In cazurile de forta majora determinate de incendii, spitalul are urmatoarele obligatii:

a) sa permita neconditionat accesul serviciilor de urgenta si al persoanelor care acorda ajutor;

b) sa permita neconditionat utilizarea apei, a materialelor si a mijloacelor proprii pentru operatiuni de salvare, de stingere si de limitare a efectelor incendiilor produse la bunurile proprii ori ale altor persoane;

c) sa accepte masurile stabilite de comandantul interventiei pentru degajarea terenurilor, demolarea unei constructii sau a unei parti din constructie, taierea/dezmembrarea mijloacelor de transport, oprirea temporara a activitatilor sau evacuarea din zona periclitata si sa acorde sprijin, cu forte si mijloace proprii, pentru realizarea acestor masuri.

(5) La incheierea oricaror acte de transmitere temporara a dreptului de folosinta asupra bunurilor imobile, precum si a contractelor de antrepriza, partile sunt obligate sa prevada expres in actele respective raspunderile ce le revin in ceea ce priveste apararea impotriva incendiilor.

(6) Detinatorii si utilizatorii de constructii ori de instalatii, echipamente tehnologice de productie si de transport au obligatia sa conlucreze cu autoritatile administratiei publice si cu organele de specialitate ale acestora in organizarea, asigurarea, pregatirea si punerea in aplicare a planurilor de interventie in caz de incendiu.

(7) au obligatia sa angajeze cel putin un cadru tehnic sau personal de specialitate cu atributii in domeniul apararii impotriva incendiilor.

Obligatiile conducerii spitalului :

a) sa stabileasca, prin dispozitii scrise, responsabilitatile si modul de organizare pentru apararea impotriva incendiilor in unitatea sa, sa le actualizeze ori de cate ori apar modificari si sa le aduca la cunostinta salariatilor, utilizatorilor si oricaror persoane interesate;

b) sa asigure identificarea si evaluarea riscurilor de incendiu din unitatea sa si sa asigure corelarea masurilor de aparare impotriva incendiilor cu natura si nivelul riscurilor;

c) sa solicite si sa obtina avizele si autorizatiile de securitate la incendiu, prevazute de lege, si sa asigure respectarea conditiilor care au stat la baza eliberarii acestora; in cazul anularii avizelor ori a autorizatiilor, sa dispuna imediat sistarea lucrarilor de constructii sau oprirea functionarii ori utilizarii constructiilor sau amenajarilor respective;

d) sa permita, in conditiile legii, executarea controalelor si a inspectiilor de prevenire impotriva incendiilor, sa prezinte documentele si informatiile solicitate si sa nu ingreuneze sau sa obstructioneze in niciun fel efectuarea acestora;

e) sa permita alimentarea cu apa a autospecialelor de interventie in situatii de urgenta;

f) sa intocmeasca, sa actualizeze permanent si sa transmita inspectoratului lista cu substantele periculoase, clasificate potrivit legii, utilizate in activitatea sa sub orice forma, cu mentiuni privind: proprietatile fizico-chimice, codurile de identificare, riscurile pe care le prezinta pentru sanatate si mediu, mijloacele de protectie recomandate, metodele de interventie si prim ajutor, substantele pentru stingere, neutralizare sau decontaminare;

g) sa elaboreze instructiunile de aparare impotriva incendiilor si sa stabileasca atributiile ce revin salariatilor la locurile de munca;

h) sa verifice daca salariatii cunosc si respecta instructiunile necesare privind masurile de aparare impotriva incendiilor si sa verifice respectarea acestor masuri semnalate corespunzator prin indicatoare de avertizare de catre persoanele din exterior care au acces in unitatea sa;

i) sa asigure constituirea, cu avizul inspectoratului, a serviciului de urgenta privat, precum si functionarea acestuia conform reglementarilor in vigoare ori sa incheie contract cu un alt serviciu de urgenta voluntar sau privat, capabil sa intervina operativ si eficace pentru stingerea incendiilor;

j) sa asigure intocmirea si actualizarea planurilor de interventie si conditiile pentru aplicarea acestora in orice moment;

k) sa permita, la solicitare, accesul fortelor inspectoratului in unitatea sa in scop de recunoastere, instruire sau de antrenament si sa participe la exercitiile si aplicatiile tactice de interventie organizate de acesta;

l) sa asigure utilizarea, verificarea, intretinerea si repararea mijloacelor de aparare impotriva incendiilor cu personal atestat, conform instructiunilor furnizate de proiectant;

m) sa asigure pregatirea si antrenarea serviciului de urgenta privat pentru interventie;

n) sa asigure si sa puna in mod gratuit la dispozitie fortelor chemate in ajutor mijloacele tehnice pentru aparare impotriva incendiilor si echipamentele de protectie specifice riscurilor care decurg din existenta si functionarea unitatii sale, precum si antidotul si medicamentele pentru acordarea primului ajutor;

o) sa stabileasca si sa transmita catre transportatorii, distribuitorii si utilizatorii produselor sale regulile si masurile de aparare impotriva incendiilor, specifice acestora, corelate cu riscurile la utilizarea, manipularea, transportul si depozitarea produselor respective;

p) sa informeze de indata, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea si stingerea cu forte si mijloace proprii a oricarui incendiu, iar in termen de 3 zile lucratoare sa completeze si sa trimita acestuia raportul de interventie;

q) sa utilizeze in unitatea sa numai mijloace tehnice de aparare impotriva incendiilor, certificate conform legii;

r) sa indeplineasca orice alte atributii prevazute de lege privind apararea impotriva incendiilor.

Obligatiile principale ale salariatului la locul de munca

a) sa respecte regulile si masurile de aparare impotriva incendiilor, aduse la cunostinta, sub orice forma, de administrator sau de conducatorul institutiei, dupa caz;

b) sa utilizeze substantele periculoase, instalatiile, utilajele, masinile, aparatura si echipamentele, potrivit instructiunilor tehnice, precum si celor date de administrator sau de conducatorul institutiei, dupa caz;

c) sa nu efectueze manevre nepermise sau modificari neautorizate ale sistemelor si instalatiilor de aparare impotriva incendiilor;

d) sa comunice, imediat dupa constatare, conducatorului locului de munca orice incalcare a normelor de aparare impotriva incendiilor sau a oricarei situatii stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum si orice defectiune sesizata la sistemele si instalatiile de aparare impotriva incendiilor;

e) sa coopereze cu salariatii desemnati de administrator, dupa caz, respectiv cu cadrul tehnic specializat, care are atributii in domeniul apararii impotriva incendiilor, in vederea realizarii masurilor de aparare impotriva incendiilor;

f) sa actioneze, in conformitate cu procedurile stabilite la locul de munca, in cazul aparitiei oricarui pericol iminent de incendiu;

g) sa furnizeze persoanelor abilitate toate datele si informatiile de care are cunostinta, referitoare la producerea incendiilor.

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINARII SI AL INLATURARII ORICAROR FORME DE INCALCARE A DEMNITATII

Art. 52. (1) Conform Codului Muncii, in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

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

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile de la alin (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restringerea ori inlaturarea recunoasterii folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatie.

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

Art. 53. Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si constiintei sale, fara nici o discriminare.

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

Art. 54. Relatile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bunei credinte.

Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractului colectiv de munca.

Art. 55. Orice salariat are dreptul la sanatate, ingrijire medicala, securitate sociala si la servicii medicale.

Art. 56. Orice salariat are dreptul la educatie si pregatire profesionala.

Art. 57. Orice salariat are drepturi in ceea ce priveste conditiile de incadrare in munca, criteriile si conditiile de recrutare si selectare, criteriile pentru realizarea promovarii, accesul la toate formele si nivelurile de orientare profesionala, de formare profesionala si de perfectionare profesionala.

Art. 58. Respectarea legislatiei care reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse intre femei si barbati, in vederea eliminarii discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex la toate locurile de munca.

Art. 59. Angajatorul este obligat sa asigure egalitatea de sanse si tratament intre salariatii, femei si barbati in cadrul relatiilor de munca de orice fel.

Art. 60. Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau sectorul privat;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
- d) stabilirea salariului;
- e) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- f) evaluarea performantelor profesionale individuale;
- g) promovarea profesionala;
- h) aplicarea masurilor disciplinare;
- i) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- j) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

Art. 61. Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selectia candidatelor la angajare.

Art. 62. Este interzis sa i se solicite unei candidate, in vederea angajarii sa prezinte un test de graviditate.

Art. 63. Este considerata discriminare dupa criteriul de sex si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care acesta isi desfasoara activitatea.

DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

Art. 64. – Conform art. 40 – (1) din Codul Muncii, angajatorul are in principal, urmatoarele drepturi:

- f) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
 - g) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii;
 - h) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat, sub rezerva legalitatii lor;
 - i) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - j) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si Regulamentului Intern.
- (2) Angajatorului ii revin in principal urmatoarele obligatii:
- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
 - b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere, la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;_
 - c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
 - d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;

- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile care sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) conform art. 5 din Decretul 400 din 29.12.1981, angajatorul are obligatia sa asigure: pentru locurile de munca cu foc continuu, centrala termica, statie de oxigen, bloc alimentar:
 - receptionarea si punerea in functiune a instalatiilor; utilajelor, si masinilor, cu respectarea stricta a prevederilor din documentatia tehnica;
 - respectarea riguroasa a normelor tehnice privind exploatarea instalatiilor, utilajelor si masinilor, precum si echiparea acestora cu aparatura de masura, control si automatizare, verificare si mentinerea aparaturii in stare perfecta de functionare;
 - efectuarea reparatiilor de intretinere, revizii si reparatii, cu respectarea riguroasa a normelor si normativelor tehnice;
 - organizarea judicioasa a muncii in schimburi, a controlului si asistentei tehnice in toate schimburile prin personal calificat, in masura sa intervina operativ pentru indrumarea procesului de productie si prevenire a oricaror dereglari, intreruperi si avarii;
 - desemnarea persoanelor care asigura asistenta tehnica a celor autorizate sa dispuna oprirea sau repunerea in functiune a instalatiilor, utilajelor si masinilor;
 - luarea masurilor pentru protectia muncii, prevenirea si stingerea incendiilor, dotarea locurilor de munca, cu mijloace de productie, a instalatiilor si cu aparatura si materialele necesare in acest scop;
 - asigurarea personalului muncitor cu echipament de protectie si de lucru specific locului de munca cu grad ridicat de pericol in vederea prevenirii accidentelor, exploziilor si incendiilor;
 - este interzis fumatul sau introducerea de tigari, chibrituri, brichete, materiale si produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
 - efectuarea serviciului de paza si ordine in conditiile prevazute de lege, stabilirea regulilor stricte privind intrarea si iesirea din unitate; interzicerea accesului in unitate a personalului care se prezinta la programul de lucru sub influenta alcoolului;
 - respectarea si aplicarea riguroasa a tuturor reglementarilor privind siguranta in functionare a instalatiilor, utilajelor, masinilor, cazanelor, instalatiilor sub presiune, instalatiilor de ridicat, aparatelor consumatoare de combustibil, aparaturii de masura, control si automatizare.
- k) eliberarea de legitimatii tuturor persoanelor nou incadrate in munca;
- l) sa examineze cu atentie si sa ia in considerare observatiile, sugestiile si propunerile de masuri privind imbunatatirea eficientei muncii formulate de persoanele incadrate in munca, incunostiintandu-i pe acestia despre modul de rezolvare;
- m) sa intocmeasca aprecierile anuale privind activitatea profesionala a celor incadrati in munca, aducandu-le la cunostinta acestora conform prevederilor legale in vigoare;
- n) persoanele din colectivul de conducere, pe langa obligatiile ce le au in aceasta calitate, au totodata si celelalte indatoriri care revin oricarui incadrat in munca.

DREPTURILE SI OBLIGATIILE SALARIATILOR

Art.65. - Conform art. 39 din Codul Muncii alin (1) salariatii au in principal urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa conform legii;
- b) dreptul la pauza de masa si repausul zilnic precum si repaus saptamanal;
- c). dreptul la concediu de odihna anual;
- d). dreptul la egalitate de sanse si de tratamente;
- e). dreptul la demnitate in munca;
- f). dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g). dreptul la acces la formarea profesionala;
- h). dreptul la informare si consultare;
- i). dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j). dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l). dreptul de a participa la actiuni colective;
- m).dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a). obligatia de a realiza norma de munca si de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b). obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c). obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- d). obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e). obligatia de a respecta masurile de securitate si de sanatate a muncii in spital;
- f). obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g). sa respecte programul de lucru al unitatii si sa foloseasca integral si cu maxima eficienta timpul de munca numai pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu stabilite de conducere prin fisa postului pentru fiecare functie;
- h). sa execute intocmai si la timp obligatiile de serviciu ce le revin conform dispozitiilor date de conducerea unitatii si de catre sefii ierarhici;
- i) sa respecte ordinea si disciplina la locul de munca;
- j) sa respecte normele de protectie a muncii precum si cele privind folosirea echipamentului de protectie si de lucru, a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricaror situatii care ar pune in primejdie cladirile, instalatiile unitatii sau viata si integritatea corporala ori sanatatea unor persoane;
- k) sa instiinteze sefii ierarhici superiori de indata ce au constatat existenta unor nereguli, abateri sau greutati ori lipsuri in munca;
- l) sa apere proprietatea statului si sa contribuie la dezvoltarea ei; inlaturarea oricaror neglijente in pastrarea si administrarea bunurilor;
- m) sa nu paraseasca locul de munca pana la sosirea schimbului, in caz de neapareare la timp a schimbului este obligat sa anunte seful ierarhic pentru a lua masurile ce se impun;
- n) sa-si ridice necontenit calificarea profesionala, sa urmeze si sa absolve cursurile de perfectionare organizate de unitate;
- o) sa mentina ordinea si curatenia la locul de munca;
- p) la predarea serviciului personalul medico-sanitar va informa in scris schimbul despre toate cazurile (bolnavii care trebuie urmariti in mod deosebit cu privire la medicatia si conduita de urmat);

- q) sa nu se opuna oricaror controale ce se fac de catre organele competente;
- r) sa respecte planificarea concediilor de odihna facute de catre angajator in mod esalonat pe toate durata anului calendaristic in vederea asigurarii serviciului, alaturi de garantarea drepturilor si intereselor celor incadrati in munca;
- s) utilizarea timpului de lucru in interesul bolnavului si a profesiei;
- t) respectarea si aplicarea normelor privind calitatea actului medical si regulile de etica profesionala;
- u) cunoasterea si utilizarea corespunzatoare a aparatelor medicale potrivit parametrilor de functionare din documentatia tehnica si conditii de deplina siguranta;
- v) utilizarea conform prescriptiilor a materialelor sanitare, a medicamentelor si produselor farmaceutice;
- w) apararea patrimoniului unitatii prin prevenirea si combaterea sustragerilor si degradarea bunurilor unitatii.

PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR

Art. 66. Conducerea unitatii are obligatia sa examineze cu atentie si sa ia in considerare sugestiile si propunerile facute de salariatii in vederea imbunatatirii activitatii in toate compartimentele si sa-i informeze asupra modului de rezolvare.

Art. 67. Cererile in vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate conform art. 283 din Codul Muncii alin. (1) si (2).

Art. 68. Solutionarea cererilor angajatilor trebuie sa se faca in termen de 30 de zile de la data inregistrarii cererilor.

Art. 69. Cererile, sugestiile si reclamatii salariatilor se vor depune la secretariatul spitalului unde vor fi inregistrate cu numar si data sau prin audientele stabilite de angajator al caror program va fi afisat la un loc vizibil.

Art. 70. La o sesizare, reclamatie sau sugestie facuta in scris da catre salariat raspunsul se va da in scris.

INCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCA

Art. 71. Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumita salariu.

Art. 72. Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau contracte colective de munca.

Art. 73. (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata

(2). Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

Art. 74. (1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.

(2) Persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de salariat si la implinirea varstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu ii este periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

(3). Incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.

- (4). Incadrarea in munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.
- (5). Incadrarea in munca in locuri grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa implinirea varstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

Art. 75. Este interzisa sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite sau imorale.

Art. 76. (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia incheierii contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(2) In situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(3) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca confera salariatului vechime in munca.

Art. 77. (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Informarea prevazuta la alin. (1) va cuprinde, dupa caz, cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) atributiile postului
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmeaza sa-si produca efectele;
- g) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau a unui contract de munca temporara, durata acestora;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- i) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- j) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- m) durata perioadei de proba.

(3) Elementele din informare prevazuta la alin. (2) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin (2) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 15 zile de la data incunostiintarii in scris a salariatului, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.

(5) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

Art. 78. In vederea informarii persoanelor care solicita angajarea se propune o comisie de informare compusa din 5 salariati.

Art. 79. In situatia in care angajatorul nu-si executa obligatia de informare in termen de 15 zile de la momentul lansarii ofertei de incheiere sau modificare a contractului individual de munca, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

Art. 80. Contractul individual de munca se incheie potrivit dispozitiilor din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu toti salariatii ce vor fi incadrati in munca;

Contractul de munca se incheie in doua exemplare – unul pentru unitate si altul pentru salariat – si va cuprinde:

- A. Partile intre care se incheie contractul – unitate si salariat – cu mentiunea datelor personale pentru acesta din urma, inclusiv cele privind pregatirea sa profesionala (profesie, meserie).
- B. Obiectul contractului: sanatate si asistenta sociala
- C. Durata contractului de munca: durata pentru care se incheie contractul – nedeterminata sau determinata – in acest din urma caz cu precizarea perioadei respective si a datei de la care contractul intra in vigoare.
- D. Locul de munca: denumirea locului de munca unde salariatul isi desfasoara activitatea.
- E. Felul muncii: functia (meseria) pe care urmeaza sa o indeplineasca salariatul conform clasificarii ocupatiilor din Romania.
- F. Atributiile postului: atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.
- G. Conditii de munca.
 - 1. Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1990.
 - 2. In cazul in care activitatea salariatului, urmeaza sa se desfasoare in conditii normale/deosebite, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor face precizarile necesare in legatura cu acestea.
- H. Durata muncii: pentru o norma intreaga sau pentru o fractiune de norma (cu indicarea fractiunii respective).
- I. Concediul – durata concediului anual de odihna exprimat in zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma). Deasemenea se va preciza daca salariatul beneficiaza de concediu suplimentar de odihna.
- J. Salariul cuprinde salariul de baza lunar brut precum si alte elemente constitutive: sporuri, indemnizatii, alte adaosuri.

Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.
- K. Drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca.
- L. Alte cazuri:
 - a. Perioada de proba de 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere iar in cazul muncitorilor necalificati perioada de proba are caracter exceptional si ea nu poate depasi 5 zile lucratoare. In cazul absolventilor de invatamant se incadreaza la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba cuprinsa intre 3 si 6 luni.
 - b. Perioada de preaviz in cazul concedierii pentru motive care tin de persoana salariatului conform Art. 61 cu lit. (b- d) este de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.
 - c. Perioada de preaviz in cazul demisiei este de 15 zile calendaristice pentru personalul cu functie de executie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- M. Drepturile si obligatiile generale ale partilor.
- N. Dispozitii finale.
- O. Conflictetele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca sunt solutionate de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.
- P. Semnatura partilor.

Q. Data incheierii contractului si numarul sub care a fost intregit face parte din contract.

In vederea incheierii contractului de munca, unitatea este obligata sa ceara persoanei care solicita incadrarea sa prezinte urmatoarele acte:

- a. buletinul de identitate;
- b. carnetul de munca, iar in lipsa acestuia o declaratie prin care salariatul arata ca nu a mai fost anagajat sau motivele pentru care nu poate prezenta carnetul de munca;
- c. acte din care sa rezulte ca are studiile, respectiv calificarea ceruta pentru functia (meseria) pe care sa o ocupe;
- d. acte din care sa rezulte starea sanatatii sale;
- e. orice acte cerute de lege pentru ocuparea functiei (meseriei) in cauza;
- f. curriculum vitae;
- g. caracterizare de la ultimul loc de munca;
- h. cazier judiciar eliberat pentru gestionari si portari, iar acestora din urma li se va cere avizul politiei pentru meseria de portar;

Art. 81. (1) In afara clauzelor generale intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, urmatoarele:

- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
- b) clauza de confidentialitate;
- c) clauza de mobilitate.

Art. 82. (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical care consta in faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea alineatului 1 atrage nulitatea contractului individual de munca.

(3) In situatia in care salariatul prezinta certificatul medical dupa momentul incheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezulta ca cel in cauza este apt de munca, contractul astfel incheiat ramane valabil.

(4) Solicitarea la angajare a testelor de graviditate este interzis.

(5) Pentru angajarea in domeniul sanitar se pot solicita si teste medicale specifice.

Art. 83. Certificatul medical este obligatoriu in urmatoarele situatii:

- a) La reinceperea activitatii, dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de 1 an, in celelalte situatii.
- b) In cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca sau in alta activitate.
- c) La inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara.
- d) Periodic, in sectiile in care se lucreaza in conditii de expunere la factori nocivi profesionali potrivit reglementarilor MSF.
- e) Periodic si pentru celalalt personal care lucreaza in spital, fara factori de risc, prin examene medicale diferite in functie de varste, sex si stare de sanatate.

Art. 84.(1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea.

(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea aptitudinilor profesionale sunt urmatoarele:

- se afiseaza posturile vacante scoase la concurs;
- se face informarea persoanelor care solicita angajarea cu privire la clauzele generale pe care angajatorul intentioneaza sa le scrie in contractul individual de munca, de catre comisia constituita la nivelul spitalului;
- cerere tip de inscriere la concurs;
- copie xerox dupa cartea de munca;
- copie xerox dupa buletinul de identitate si livretul militar;
- copie xerox dupa certificatul de nastere;
- copie xerox dupa certificatul de casatorie;
- copie xerox dupa certificatul de nastere pentru toti copii vii sau decedati ;

- copie xerox dupa sentinta judecatoreasca in cazul persoanelor divortate;
- copie xerox dupa certificatul de deces al sotului, sotiei sau vreunui copil, dupa caz;
- copie xerox dupa actele de studii – se va depune orice fel de act de scolarizare (diploma, certificat de calificare, adeverinta de grad, adeverinta de absolvire a unor cursuri, etc.);
- curriculum vitae;
- fisa medicala la angajare;
- cazier judiciar eliberat de politie pentru portari si gestionari;
- caracterizare de la ultimul loc de munca sau de la scoala (privind profilul profesional sau moral);
- declaratia scrisa din care sa rezulte ca nu a fost condamnat penal pentru fapte care-l fac incompatibil cu postul pentru care doreste sa concureze;
- a. Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba cuprinse intre 3 si 6 luni.

(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv precum si aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita de la fostii sai angajatori dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostiintarea prealabila a celui in cauza.

Art. 85. (1) Incadrarea salariatilor se face numai prin concurs sau examen, dupa caz, si proba practica.

(2) Posturile vacante existente in statele de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile spitalului.

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(4) Conditii de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc conform legislatiei in vigoare.

Art. 86. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se stabileste o perioada de proba de 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maxim 30 de zile calendaristice.

(3) In cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si ea nu poate depasi 5 zile lucratoare.

(4) Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba cuprinsa intre 3 si 6 luni.

(5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil in prezentul regulament intern, precum si in contractul individual de munca.

Art. 87. (1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi suspus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

(3) Neinformarea salariatului, anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca cu privire la perioada de proba in termenul prevazut la art. 17 alin 4, din Codul Muncii, duce la decaderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului intr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de proba constituie vechime in munca.

Art. 88. Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa.

Art. 89. Angajatorul are obligatia de a infiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

Art. 90. La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

Art. 91. (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe functii, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

(3) Salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 92. (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

Art. 93. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

Art. 94. Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului de munca.

Art. 95. (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizate de delegare, in conditiile prevazute de lege sau contractul colectiv de munca aplicabil.

Art. 96. (1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasarii, salariatul beneficiaza de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul care este detasat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca angajatorul la care dispune detasarea sa-si indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus angajarea nu-si indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat acestea vor fi indeplinite de angajatorul care a dispus detasarea

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu-și îndeplinește obligațiile potrivit alin.(1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul sau de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 97. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlul de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 98. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 99. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantina;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile **Codului** de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 100. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) Concediul paternal;
- d) Concediul pentru formare profesională;
- e) Exercițarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) Participarea la grevă;
- g) Absențe nemotivate;

Art. 101. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută până la ramanerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare

e) pe durata detasarii;

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit.c., daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si i-se va plati o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

Art. 102. Contractul individual de munca **poate fi suspendat, prin acordul partilor**, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 103. Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a conventiei partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a unei dintre parti in cazurile si conditiile limitativ prevazute de lege

Sectiunea 1

Incetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 104. Contractul individual de munca inceteaza de drept:

- a) la data decesului salariatului
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului, persoana fizica daca acesta antreneaza lichidarea afacerii;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica isi inceteaza existenta;
- d) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, dupa caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de varsta ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de munca, de la data emiterii mandatului de executare;
- h) de la data retragerii, de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitare profesiei;
- i) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- j) la data expirării termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
- k) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

Art. 105. Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor

Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariatii care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul partilor.

Daca partile nu se inteleg nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca

CONCEDIEREA

Art. 106. (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 107. Este interzisa concedierea angajatilor:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala;
- b) pentru exercitarea, in conditiile legii a dreptului la greva si a drepturilor sindicale;

Art. 108. (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

- a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantina;
- c) pe durata in care femeia salariata, este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, sau, in cazul copilului cu handicap pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- g) pe durata indeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
- i) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile aliniatului (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE TIN DE PERSOANA SALARIATULUI

Art. 109. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau in prezentul regulament intern ca sanctiune disciplinara;
- b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 60 zile in conditiile **Codului** de procedura penala;

- c) in cazul in care, prin decizii a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
- d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Art. 110. (1) In cazul in care concedierea intervine pentru unul din motivele prevazute in articolul (93) lit.(b –d), angajatorul are obligatia de a emite decizia de concediere in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.

(2) Decizia se emite in scris, si sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se constata.

Art. 111. (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cererii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de codul muncii.

(2) Procedura cercetarii prealabile este, deasemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

Art. 112. (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele de inaptitudine fizica/psihica, precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept „ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare”, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in spital, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii.

(2) In situatia in care anagajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina muncii, urmand sa-i comunice salariatului solutii propuse de agentie.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin (1) si (2) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu-si manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) precum si in cazul in care agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca nu poate indeplini obligatia prevazuta la alin.(2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) In cazul concedierii „ in care prin decizie a organelor competente de expertiza medicala se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat”, salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU TIN PERSOANA SALARIATULUI.

Art. 113. (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, dintre cele prevazute la alin (1).

Art. 114. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 115. Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

CONCEDIEREA COLECTIVA

Art. 116. Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 zile calendaristice, dispusa din unul sau mai multe motive dintre care cele pentru motive care nu tin de persoana salariatului a unui numar de:

- a) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii

Art. 117. In cazul concedierilor colective angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:

- a) sa intocmeasca un plan de masuri sociale sau de alt tip prevazut de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentatilor salariatilor;
- b) sa propuna salariatilor programe de formare profesionala;
- c) sa puna la dispozitia sindicatului care are membrii in unitate sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora;
- d) sa initieze in timp util, in scopul punerii de acord, consultari cu sindicatul, sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor referitoare la metodele si mijlocele de evitare a concediilor colective sau de reducere a numarului salariatii afectati si de atenuare a consecintelor.

Art. 118 (1) Angajatorul are obligatia sa notifice in scris sindicatului sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel putin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intentiei de concediere colectiva se face sub forma unui proiect de concediere colectiva care trebuie sa cuprinda:

- a) numarul total si categoriile de salariatii;
- b) motivele care determina concedierea;
- c) numarul si categoriile de salariatii care vor fi afectati de concediere;
- d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
- f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor supusi concedierii, conform dispozitiilor legale si contractului de munca aplicabil;
- g) data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;
- h) termenul in cadrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numarului salariatilor concediati;

(3) Angajatorul are obligatia sa notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceiasi data la care l-a notificat sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

Art. 119. (1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor sau diminuarii numarului salariatilor concediati, in termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

(2) Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1) in termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) In cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate in interiorul termenului de 45 zile, la solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca poate dispune prelungirea acestuia cu minim 15 zile calendaristice.

Art. 120. (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 12 luni de la data concedierii acestora.

(2) In cazul in care, in aceasta perioada, angajatorul reia activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, salariatii care au fost concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

(3) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reincadrati potrivit alin (2) nu solicita acest lucru, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

DREPTUL LA PREAVIZ

Art. 121. (1) Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. (c) si (d), a art. 65 si 66 din Codul Muncii, beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin.1 persoanele concediate in temeiul art.61 lit.d) din Codul muncii care se afla in perioada de proba.

Art. 122. (1) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate conf art.70 alin.2 lit.d) din Codul muncii;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile art.64 din Codul muncii.

(3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

Art. 123. Decizia de concediere produce efect de la data comunicarii ei salariatului.

DEMISIA

Art. 124. (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este de 15 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale sau pariale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona daca angajatorul nu-si indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA PE DURATA DETERMINATA

Art. 125. (1) In afara contractului individual de munca care se incheie pe durata nedeterminata angajatorul are posibilitatea de a angaja, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.

(3) Contractul individual de munca pe perioada determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor pe o perioada ce nu poate fi mai mare de 18 luni si de cel mult 2 ori consecutiv.

Art. 126. Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata, numai in urmatoarele cazuri:

- a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva.;
- b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;
- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
- e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale.

Art. 127. In cazul in care contractul individual de munca pe perioada determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor care au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

Art. 128. Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Art. 129. (1) La expirarea contractului individual de munca pe durata determinata, pe locul de munca respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.

(2) Dispozitiile alin. (1) nu sunt aplicabile:

- a) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;
- b) in cazul in care un nou contract individual de munca pe durata determinata este incheiat in vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;
- c) in cazul in care incheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune „in alte cazuri prevazute expres de legi speciale”;
- d) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata a incetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 130. Angajatorul este obligat sa informeze salariatii angajati cu contract de munca pe perioada determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregatirii lor profesionale si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca in conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Acesta informare se face printr-un anunt afisat la sediul spitalului.

MUNCA PRIN AGENT DE MUNCA TEMPORARA

Art. 131. (1) Munca prin agent de munca temporara, denumita in continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar, care din dispozitia agentului de munca temporara presteaza munca in favoarea unui utilizator

Art. 132. Modul de incheiere a contractului de munca temporara se va face conform art.87 – 100 din Codul muncii.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA CU TIMP PARTIAL

Art. 133. (1) Angajatorul poate incadra salariatii cu program de lucru corespunzator unei fractiuni de norma de cel putin 2 ore pe zi, prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.

(3) Durata saptamanala de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de munca cu timp partial este inferioara celei a unui salariat cu norma intreaga comparabil, fara a putea fi mai mica de 10 ore.

(4) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga al aceluiasi angajator care presteaza aceiasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial.

Art. 134. (1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde in plus fata de art.17 alin.2 din Codul muncii urmatoarele:

- a) durata muncii si repartizarea programului de lucru ;
- b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.

(2) In situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute in alin.(1), contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.

Art. 135. (1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege si contractul colectiv de munca aplicabil.

(2) Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru

(3) In cazul salariatului care desfasoara activitate in temeiul unui contract individual de munca cu timp partial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurari sociale se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

Art. 136. (1) Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil sa ia in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in care apare aceasta oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat sa informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma intreaga, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga la fractiune de norma si invers. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul spitalului.

(3) Angajatorul asigura, in masura in care este posibil, accesul la locuri de munca cu fractiune de norma la toate nivelurile.

MUNCA SUPLIMENTARA

Art. 137. (1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta pentru salariatii cu norma întreaga unde durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana, este considerata munca suplimentara

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

Art. 138. (1) La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara cu conditia ca durata maxima legala a timpului de munca sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita, potrivit prevederilor alin. (1) este interzisa.

Art. 139. (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 140. (1) In cazul în care compensarea pentru ore libere platite nu este posibila în termenul prevazut (de 30 de zile de la data efectuării) în luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariul corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordata în conditiile prevazute la alin. (1) se stabileste de 100% din salariul de baza.

Art. 141. Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

NORMA DE MUNCA

Art. 142. Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, în conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munca.

Art. 143. Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.

REPAUSURI PERIODICE

PAUZA DE MASA SI REPAUSUL ZILNIC

Art. 144. (1) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si alte pauze de 15 minute.

In spitalul nostru nu se acorda pauza de masa deoarece nu se poate intrerupe munca de ingrijire a bolnavilor, se da posibilitatea ca masa sa fie luata in timpul programului.

(2). Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

Art. 145. (1) Salariatii au dreptul între 2 zile de munca la un repaus ce nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

REPAUSUL SAPTAMANAL

Art. 146. (1) Repausul saptamanal se acorda in 2 zile consecutive, de regula sambata si duminica.

(2). In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul spitalului sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile: luni, marti, miercuri, joi si vineri.

(3). In situatia prevazuta la alin (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu prevazut in contractul colectiv de munca si in HGR nr. 281/1993.

(4). In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5). Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2) din Codul Muncii (nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza).

Art. 147. (1) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau a bunurilor spitalului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor spitalului, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari. In aceasta situatie salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat au dreptul la dublul compensatiilor convenite conf. art. 120, din Codul Muncii, dar nu mai mic de 75% din salariul de baza.

SARBATORILE LEGALE

Art. 148. Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie
- prima si a doua zi de Pasti
- 1 mai
- 1 decembrie
- prima si a doua zi de Craciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 2 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

Art. 149. Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

Art. 150. Prin hotarare a guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare, in scopul asigurarii asistentei sanitare, a caror aplicare este obligatorie.

Art. 151. (1) Salariatii care lucreaza in unitatile sanitare li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile

(2) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zile de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

CONCEDIILE PENTRU FORMARE PROFESIONALA

Art. 152. (1). Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art. 153. (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pa care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 154. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea institutiei de formare profesională.

Art. 155. (1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani, și, respectiv, în cursul a doi ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuielile angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită ca și în situația concediului de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediu plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia.

Art. 156. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

SALARIZAREA

DIPOZITII GENERALE

Art. 157. (1). Salariul reprezintă contraprestatia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 158. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 159. Salariile se plătesc înainte oricărui alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 160. Sistemul de salarizare a personalului din spitalul nostru se stabilește prin lege cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 161. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării dreptului salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

SALARIUL MINIM GARANTAT

Art. 162. (1) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarare a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor. In cazul în care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

(3) Angajatorul este obligat sa garanteze în plata un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu își poate desfășura activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(4) Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata este adus la cunostință salariatilor prin grija angajatorului.

PLATA SALARIULUI

Art. 163. (1) Salariul se plateste in bani cel puțin o data pe luna, la data stabilita în contractul individual de munca aplicabil si în prezentul regulament intern.

(2) Data la care se plateste salariul este de 15 a lunii.

(3) Plata salariului se efectueaza prin virament intr-un cont bancar.

(4) Intarzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 164. Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

Art. 165. Drepturile salariale datorate in caz de deces al salariatului si celelalte probleme legate de salarizare se vor face conform Codului Muncii.

Art. 166. (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul îndreptatit.

(2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator în aceleasi conditii si termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 167. (1) Nici o retinere din salariu nu poate fi operata, în afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

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

(3) In cazul pluralitatii de creditorii ai salariatului va fi respectată urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de întreținere conform Codului familiei;
- b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi în fiecare luna jumătate din salariul net.

Art. 168. Acceptarea fara rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Art. 169. (1) Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

FORMAREA PROFESIONALĂ

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 170. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

Art. 171. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 172. Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională.

Art. 173. (1) Angajatorul elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului.

(2) Planul de formare profesională face parte integrantă din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 174. Formarea profesională individualizată se stabilește de către angajator împreună cu sindicatul în cauză, ținându-se seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

Art. 175. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 176. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1) participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale conform Codului Muncii.

CONFLICTELE DE MUNCĂ

DISPOZITII GENERALE

Art. 177. (1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de munca.

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

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

Art. 178. Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

GREVA

Art. 179. Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

Art. 180. (1) Greva reprezinta încetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariatii.

(2) Participarea salariatilor la greva precum si modul de exercitare a dreptului la greva sunt reglementate prin legi speciale.

MODALITATI DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 181. In situatia in care pe parcursul derularii Regulamentului Intern, intervin alte reglementari, acesta se va modifica in conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL IX

Raspunderea patrimoniala

Art. 182. Spitalul, in calitate de angajator, si salariatii raspund patrimonial in conditiile art. 269 – 275 din Codul Muncii.

CAPITOLUL X

NORME OBLIGATORII SI DISPOZITII FINALE

Art.183. 1. Este interzisa publicitatea oricarui medicament pentru care nu exista o autorizatie de punere pe piata.

(2) .Toate materialele promotionale ale unui produs destinate profesionistilor din sectorul sanitar trebuie sa fie în concordanta cu rezumatul caracteristicilor produsului aprobat de Agentia Nationala a Medicamentului si insotite de catre acesta.

(3). Publicitatea unui medicament trebuie sa încurajeze folosirea rationala a produsului, prezentandu-l în mod obiectiv, fara a-i exagera calitatile si fara sa induca în eroare. Publicitatea trebuie sa fie onesta, adevarata si corecta. Publicitatea trebuie sa evite orice sustinere sau reprezentare în masura sa induca în eroare consumatorul, chiar si prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

(4). Publicitatea destinata profesionistilor din sectorul sanitar poate fi facuta atat pentru medicamentele fara prescriptie medicala, cat si cele cu prescriptie medicala.

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

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

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

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

Art. 184. In intreaga lor activitate, toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduita civilizata, politicoasa, neomitand formulele si saluturile de politete, atat fata de pacienti cat si fata de insotitorii si vizitatorii acestora.

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

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

Art. 185. Respectarea prevederilor prezentului Regulament Intern este obligatorie pentru toti angajatii spitalului.

Art. 186. Regulamentul Intern poate fi modificat sau completat, ori de cate ori necesitatile legale de organizare, functionare si disciplina muncii în unitate le cer.

Art. 187. Regulamentul Intern va fi prelucrat cu toti angajatii, pe sectii si compartimente, încheindu-se proces - verbal sub semnatura de luare la cunostinta.

Art. 188. Pentru personalul încadrat dupa intrarea în vigoare a Regulamentului Intern, prelucrarea se face de catre seful sectiei (compartimentului) în care acesta se angajeaza, confirmarea anexandu-se la contractul de muncă.

Art. 189. Programul de vizita se va stabili de catre conducerea spitalului si se va organiza in doua zile lucratoare ale saptamanii, cat 2 ore iar accesul acestora va fi permis numai in grupuri de cate 2 persoane la fiecare pacient. Insotitorii pacientilor vor prelua o parte din atributiile personalului mediu sanitar (infirmiere) . La Sectiile de Boli Infectioase se scoate programul de vizita pentru apartinatori.

Art. 190. In conformitate cu **Legea nr. 46/2003 – Legea pacientului**, precum si cu **Normele Metodologice de aplicare a acesteia**, spitalului si personalului medical ii revin urmatoarele sarcini :

- Unitatile sanitare de orice fel , denumite in continuare unitati , care acorda ingrijiri de sanatate sau ingrijiri terminale si in care sunt efectuate interventii medicale , au obligatia de a furniza pacientilor informatii referitoare la:

- a) serviciile medicale disponibile si modul de acces la acestea;
- b) identitatea si statutul profesional al furnizorilor de servicii de sanatate;
- c) regulile si obiceiurile pe care trebuie sa le respecte pe durata internarii in unitati cu paturi;
- d) starea propriei sanatați;
- e) interventiile medicale propuse;
- f) riscurile potientiale ale fiecarei proceduri care urmeaza a fi aplicata;
- g) alternativele existente la procedurile propuse;
- h) date disponibile rezultate din cercetari stiintifice si activitati de inovare tehnologica;
- i) consecintele neefectuării tratamentului si ale nerespectării recomandarilor medicale;
- j) diagnosticul stabilit si prognosticul afectiunilor diagnosticate.

.- Spitalul trebuie sa asigure accesul egal al pacientilor la ingrijiri medicale , fara discriminare pe baza de rasa , sex, varsta, apartenenta etnica, origine nationala, religie, optiune politica sau antipatie personala.

- Spitalul trebuie sa utilizeze toate mijloacele si resursele disponibile pentru asigurarea unui inalt nivel calitativ al ingrijirilor medicale.

- In situatia in care interventiile medicale sunt refuzate de catre pacientii care isi asuma in scris raspunderea pentru decizia lor, acestora trebuie sa li se explice consecintele refuzului sau opririi actelor medicale.

- In situatia in care este necesara efectuarea unei interventii medicale unui pacient care nu isi poate exprima vointa , personalul medical poate deduce acordul acestuia dintr-o exprimare anterioara a vointei, daca aceasta este cunoscuta.

- In situatia in care, pentru efectuarea unei interventii medicale, se solicita consimtamantul reprezentantului legal al pacientului, acesta trebuie sa fie implicat in adoptarea deciziei, in limitele capacitatii sale de intelegere.

- In situatia in care furnizorii de servicii medicale considera ca interventia este in interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuza sa isi dea consimtamantul, unitatile au obligatia efectuării in cel mai scurt timp posibil a demersurilor pentru constituirea comisiei de arbitraj de specialitate, in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

- Fotografierea sau filmarea pacientilor in unitati, in cazurile in care imaginile sunt necesare pentru stabilirea diagnosticului si a tratamentului sau pentru evitarea suspectării unei culpe medicale, se efectueaza fara consimtamantul acestora.

In toate situatiile care nu sunt prevazute la aliniatul de mai sus, spitalul este obligat sa asigure obtinerea consimtamantului pacientului.

- Participarea la activitati de cercetare stiintifica medicala a persoanelor care nu sunt capabile sa-si exprime vointa poate fi realizata numai dupa obtinerea consimtamantului reprezentantilor legali si numai situatia in care cercetarea respectiva este efectuata si in interesul pacientilor.

.- Spitalul trebuie sa asigure accesul neingradit al pacientilor la datele medicale personale.

- In situatiile in care se solicita informatii cu caracter confidential, unitatile au obligatia sa asigure respectarea cadrului legal privind furnizarea acestora.

In situatiile in care datele referitoare la viata privata, familiala a pacientului influenteaza pozitiv stabilirea diagnosticului , tratamentul sau ingrijirile acordate, unitatile le pot utiliza, dar numai cu consimtamantul acestora, fiind considerate exceptii cazurile in care pacientii reprezinta pericole pentru ei insisi sau pentru sanatatea publica.

- In situatiile in care sarcina reprezinta un factor de risc major si imediat pentru sanatatea femeii gravide, se acorda prioritate salvarii vietii mamei.

- In asigurarea serviciilor din domeniul sanatatii reproduceri, spitalul trebuie sa asigure conditiile necesare alegerii de catre pacienti a celor mai sigure metode din punct de vedere al eficientei si lipsei de riscuri.

- Spitalul are obligatia de a asigura efectuarea de interventii medicale asupra pacientului numai daca dispun de dotarile necesare si de personal acreditat.

Interventiile medicale asupra pacientului pot fi efectuate in absenta conditiilor prevazute la aliniatul de mai sus, numai in cazuri de urgenta aparute in situatii extreme.

- Spitalul poate asigura, la cererea pacientului sau a familiei acestuia, cadrul adecvat in care acesta poate beneficia de sprijinul familiei si al prietenilor, de suport spiritual si material pe tot parcursul ingrijirilor medicale.

- La cererea pacientilor internati, sectiile cu paturi trebuie sa asigure conditiile necesare pentru obtinerea de catre acestia a altor opinii medicale, precum si pentru acordarea de servicii medicale de catre medici acreditati in afara unitatii.

Plata serviciilor medicale acordate pacientilor internati de catre medicii prevazuti la aliniatul de mai sus, se efectueaza in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare.

- In scopul asigurarii continuitatii ingrijirilor acordate pacientilor, precum si a serviciilor comunitare necesare dupa externare, unitatile stabilesc parteneriate cu alte unitati medicale publice si nepublice, spitalicesti si ambulatorii, care dispun de medici, cadre medii sanitare si de alt personal calificat.

Personalul medico-sanitar indeplineste toate sarcinile ce le revin din codul de deontologie medicala.

Art.191. Prezentul REGULAMENT INTERN afisat si aprobat de Comitetul Director din data de _____ al Spitalului Clinic de Boli Infectioase si Penumoftiziologie Dr. „V. Babes” Timisoara va intra in vigoare incepand cu data de _____.

MANAGER
Dr. Vancea Dorin

SINDICATUL SPLUS
As. Pop Demian Monica

DIRECTOR MEDICAL
Dr. Lazureanu Voichita

DIRECTOR FIN CONTABIL
Ec. Badea Janeta

SEF SERV. RUNOS
Ec. Ardelean Mirela

Sind. Camerei Medicilor afiliat la
CARTEL ALFA
Dr. Moasil Teodora

CONSILIER JURIDIC,
Bolohan Cristina