

**SPITALUL CLINIC JUDETEAN DE URGENTA ILFOV**

**APROBAT ,  
Consiliul Judetean Ilfov**

**REGULAMENT INTERN AL  
SPITALULUI CLINIC JUDETEAN  
DE URGENTA ILFOV  
valabil incepand cu data de 01.08.2012**

Intocmit in temeiul art.241 din Legea nr.53/2003- Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare.

## **CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE**

**Art.1** Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov cu sediul in Bucuresti, B-dul. Basarabia, nr. 49-51, sector 2 functioneaza in baza HGR 1014/2002.

**Art. 2** Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov, denumit in continuare “spital” are urmatoarele obiective de activitate:

- furnizarea catre populatie de servicii medicale de specialitate :
- cercetare in domeniul medical .

In cadrul nucleului de cercetare din Sectia O.G. se desfasoara o importanta activitate de cercetare stiintifica medicala.

**Art.3** Veniturile spitalului provin din :

- contractul de furnizare de servicii medicale incheiat cu Casa de Asigurari de Sanatate a Judetului Ilfov ;
- sume primite de la bugetul de stat, Autoritatea de Sanatate Publica a Judetului Ilfov,
- sume primite de la Consiliul Judetean Ilfov;
- donatii;
- sponsorizari;
- alte venituri inclusiv venituri proprii.

**Art.4** Spitalul se afla in subordinea Directiei de Sanatate Publica a Judetului Ilfov si este ordonator terțiar de credite.

**Art.5** Prezentul Regulament se aplica intregului personal al spitalului, indiferent de forma in care isi desfasoara activitatea( pe perioada permanenta, determinata, efectuarea de garzi, stagii de rezidentiat si altele asemenea).

## **CAPITOLUL II DEFINIRE SI CADRU DE APLICARE**

**Art.6** Prezentul Regulament Intern stabileste cadrul organizatoric al spitalului, regulile de desfasurare a activitatii acestuia, drepturile si obligatiile angajatorului si salariatilor.

## **CAPITOLUL III STRUCTURA ORGANIZATORICA**

**Art.7** Spitalul este spital clinic judetean de urgenta ( spital judetean general conform Legii nr. 95/2006 ), are un numar de 350 paturi si isi desfasoara activitatea in urmatoarea structura:

Structura activitatii medicale:

- SECTIA CLINICA MEDICINA INTERNA	55 paturi
- Compartiment gastroenterologie	10 paturi
- Compartiment cardiologie	21 paturi
din care:	
-terapie intensive coronariei	5 paturi
- SECTIA CHIRURGIE GENERALA	36 paturi
- Compartiment urologie	21 paturi
- SECTIA NEUROLOGIE	25 paturi
- SECTIA OBSTETRICA-GINECOLOGIE	52 paturi
din care :	
-compartiment medicina materno-fetala	15 paturi
- Compartiment neonatologie	23 paturi
din care:	
-terapie intensiva neonatologie	5 paturi
-SECTIA CLINICA ORL	25 paturi
-SECTIA ATI	17 paturi
-Compartiment oncologie medicala	15 paturi
-SECTIA CLINICA RECUPERARE, MEDICINA FIZICA SI BALNEOLOGIE	40 paturi
din care:	
-compartiment recuperare neurologica	10 paturi
- Compartiment pediatrie	10 paturi

-UNITATE PRIMIRI URGENTE(UPU)

5 paturi supraveghere

TOTAL

350 paturi

- Farmacie
- Sterilizare
- Bloc operator
- Laborator analize medicale
- Laborator radiologie si imagistica medicala
- Laborator de recuperare, medicina fizica si balneologie(baza de tratament)
- Laborator de anatomie patologica
  - compartiment citologie
  - compartiment histopatologie
  - prosectura
- Serviciul de medicina legala
- Laborator de explorari functionale
- Compartiment de prevenire si control al infectiilor nozocomiale
- Cabinet oncologie medicala
- Cabinet diabet zaharat, nutritie si boli metabolice
- Cabinet planificare familiala
- Centrul de Sanatate Mintala (CSM)
  
- Dispensar TBC – Saftica(comuna Balotesti)
- Dispensar TBC Buftea

#### AMBULATORIUL INTEGRAT CU CABINETE IN SPECIALITATE:

- Cabinet medicina interna/cardiologie/gastroenterologie
- Cabinet ORL
- Cabinet oftalmologie
- Cabinet chirurgie generala
- Cabinet obstretica-ginecologie
- Cabinet neurologie
- Cabinet urologie/ortopedie si traumatologie
- Cabinet recuperare, medicina fizica si balneologie
- Cabinet dermatovenerologie

- Cabinet endocrinologie
- Cabinet reumatologie
- Cabinet boli infectioase
- Cabinet pneumologie/ dermatovenerologie
- Cabinet boli infectioase
- Compartiment nefrologie
  
- Nucleu de cercetare – medicina materno-fetala
- Aparat functional

Laboratoarele deservesc atat paturile cat si ambulatoriul integrat.

Vor functiona temporar in localitatea Buftea, pana la finalizarea reabilitarii corpului H, din curtea Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov, incepand cu data intrarii in vigoare a HG de desfiintare a spitalului Orasenesc”Dr.Maria Burghele” Buftea, urmatoarele structuri:

- Compartiment chirurgie generala
- Compartiment obstetrica-ginecologie
- Compartiment pediatrie
- Compartiment neonatologie
- Compartiment ATI(supraveghere postanestezica)
- Sala de operatii
- Punct de lucru al farmaciei
- Punct de lucru al laboratorului de analize medicale
- Punct de lucru sterilizare

Alte structuri organizatorice :

- Consiliul medical
- Consiliul etic
- Consiliul consultativ
- Comisia de analiza a cazurilor invalidate la SNSPM
- Controlul intern medical
- Comisia de transfuzie si hemovigilenta

Structura activitatii economico-financiare si administrative:

- A) Departament Economic
  - Biroul Financiar Contabilitate si Buget

- B) Compartiment Legislatie si Contencios
- C) Serviciul R.U.N.O.S.
- D) Biroul Achizitii Publice
- E) Departament Administrativ
  - Serviciul Administrativ, Transport, Tehnic si Intretinere:

## **CAP IV**

### **REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL UNITATII**

**Art.8-(1)** Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov, in calitate de angajator, are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor;

**(2)**Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov, are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

**(3)**In cadrul propriilor responsabilitati, Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatea de prevenire a riscurilor profesionale, de protejare a maternitatii la locurile de munca(prevazuta de OUG 96/2003)de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia, cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire :

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

i)aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare

**Art.9(1)**-Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, conform legislatiei in vigoare.

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

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

a)-in cazul noilor angajati

b)in cazul salariatilor care schimba locul de munca sau felul muncii

c)in cazul salariatilor care isi reiau activitatea dupa intrerupere mai mare de 6 luni

d)in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu

**Art.10**-In scopul asigurarii implicarii salariatilor la elaborarea si aplicarea dispozitiilor in domeniul protectiei muncii, s-a constituit Comitetul de securitatea si sanatate in munca prin **Decizia nr 221/2007** care are atributii specifice potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

**Art.11**- Regulile si masurile privind securitatea si sanatatea in munca vor fi elaborate cu consultarea reprezentatilor sindicatului SANITAS, precum si cu Comitetul de securitate si sanatate in munca si vor constitui anexe la prezentul Regulament Intern.

**Art.12**-Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov are obligatia sa asigure salariatilor accesul la serviciul medical de medicina muncii , organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

## **CAP.V**

### **DREPTURILE SI OBLIGATIILE**

### **ANGAJATORULUI SI SALARIATILOR**

**Art.13**- Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov 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 conform legislatiei in vigoare

c)sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege in limita bugetului de venituri si cheltuieli aprobat , din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca

d)sa se consulte cu reprezentantii sindicatului SANITAS in privinta dispozitiilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora

e)sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariat, in conditiile legii

f)sa elibereze la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului

g)sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor

**(2)**-Angajatorul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala , in conditiile prevazute de disp.art.192-200 din Codul Muncii si in limita bugetului de venituri si cheltuieli aprobat

**(3)**-Sa negocieze cu sindicatul reprezentativ din unitate, in conditiile stabilite de dispozitiile legale in vigoare, clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca in vederea incheierii contractului colectiv de munca la nivelul Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov.

## **SECTIUNEA A II A OBLIGATIILE SALARIATILOR**

**Art.14-(1)**Salariatii Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov au, in principal, urmatoarele obligatii:

a)-obligatia de a realizeze norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului

b) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in Regulamentul Intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca

c)obligatia de a respecta disciplina muncii

d)obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu



e)obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate conform legislatiei in vigoare

f)obligatia de a respecta secretul de serviciu

(2)Salariatii Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov au obligatii privind:

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

b)respectarea cu strictete a ordinii si disciplinei la locul de munca

c)respectarea programului de lucru si folosirea integrala si eficienta a timpului de lucru pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu

d)insusirea si respectarea normelor de munca , a altor reguli si instructiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau locul de munca specific salariatului

e)utilizarea responsabila si in conformitate cu documentatiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalatiilor aflate in dotarea sectiei/serviciului/compartimentului/etc. in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces, precum si exploatarea acestora in deplina siguranta

f)respectarea normelor de protectia muncii si a mediului conform legislatiei in vigoare

g)ridicarea calificarii profesionale , frecventarea si absolvirea formelor de pregatire si perfectionare profesionala recomandate, cunoasterea dispozitiilor legale, a normelor si instructiunilor privind activitatea ce o desfasoara

h)obligatia de loialitate fata de Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov

i)comportarea corecta in cadrul relatiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalti salariati, asigurarea unui climat de disciplina, ordine si buna intelegere

j)instiintarea fara intarziere a sefului ierarhic superior in legatura cu observarea existentei unor nereguli, abateri sau lipsuri in activitatea de la locul de munca, actionand pentru diminuarea efectelor acestora si pentru prevenirea situatiilor care pun in pericol viata persoanelor sau prejudicierea patrimoniului spitalului

k) respectarea regulilor de acces in perimetrul spitalului si posedarea legitimatiei de serviciu in stare de valabilitate

l)anuntarea sefului ierarhic de indata , prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentarii la serviciu(boala, situatii fortuite, etc)

m) pastrarea secretului de serviciu

n) evidenta, raportarea si autoevaluarea activitatii profesionale , conform procedurii si criteriilor legale

o) indeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de seful ierarhic superior

**Art.15-(1)**-Fiecare salariat are datoria sa semnaleze imediat situatiile observate de incendiu, inundatie sau orice situatii in care se pot produce deteriorari sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum si neregulile potential generatoare de astfel de situatii si sa actioneze, dupa caz, pentru rezolvarea acestora si pentru diminuarea efectelor lor negative

**Art.16**-In situatii deosebite, determinate de necesitatea bunei functionari a unitatii , fiecare salariat are obligatia de a participa , indiferent de functia sau postul pe care il ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile unitatii in scris

### **SECTIUNEA A III A DREPTURILE SALARIATILOR**

**Art.17**-Salariatii Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov au, in principal, urmatoarele drepturi:

- a)dreptul la salarizare pentru munca depusa
- b)dreptul la repaus zilnic si saptamanal
- c)dreptul la concediul anual
- d)dreptul la egalitate de sanse si de tratament
- e)dreptul la demnitate in munca
- f)dreptul la securitate si sanatate in munca
- g)dreptul la acces la formare profesionala
- h)dreptul la informare si consultare
- i)dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca
- j)dreptul la protectie in caz de concediere
- k)dreptul la negociere colectiva si individuala
- l)dreptul de a participa la actiuni colective
- m)dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat

**Art.18**-Drepturile salariatilor vor fi acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare si in limita bugetului de venituri si cheltuieli aprobat.

### **SECTIUNEA A IV-A DREPTURILE ANGAJATORULUI**

**Art .19-**Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a)sa stabileasca organizarea si functionarea institutiei
- b)sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii
- c)sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor
- d)sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu
- e)sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern .

## **SECTIUNEA A V-A ORGANIZAREA TAMPULUI DE LUCRU**

**Art.20-(1)-**Timpul de lucru reprezinta timpul pe care salariatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de munca.

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

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

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

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

(6)-Munca prestata in afara duratei de munca saptamanal, prevazuta in art 112 din Codul Muncii este considerate munca suplimentara.

(7)-Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

(8)-Programul de lucru in ture se va desfasura astfel: 8 ore lucrate cu 16 ore libere sau 12 ore lucrate cu 24 ore libere

(9)-In concretizarea acestui articol, programul categoriilor de personal este prevazut in OMS nr.870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de munca, organizarea si efectuarea garzilor in unitatile publice din sectorul sanitar.

**Art.21-(1)**-Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau solicitarea salariatilor.

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

(3)-Activitatea curenta pentru personalul superior de specialitate in sectiile cu paturi este de 5 ore in timpul diminetii in zilele lucratoare, orele 7,30-12,30;20 ore garda lunar.

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

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

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

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

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

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

(5)-Intarzierile sau plecarile de la program se pot face numai pe baza de bilet de voie, si vor fi mentionate in condica de prezenta. In aceasta condica vor fi mentionate recuperările, inoirile in interes personal, precum si situatiile de concediu de odihna, concediu medical si/sau delegatie/transfer.

## **SECTIUNEA A VI-A TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII**

**Art.22-(1)**-Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.

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

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

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

(5)-Durata concediului de odihna pentru salariatii cu contract individual de munca cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat.

**Art.23.-(1)-Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.**

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

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

(4)-Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca iar prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(5)-In cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin(2) si (3), salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuarii acestuia.

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

**Art.24-(1)-Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectiva si care reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.**

**Art.25-(1)**-Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, cu obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite urmare intreruperii concediului de odihna.

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

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

- a)casatoria salariatului-5 zile lucratoare
- b) nasterea sau casatoria unui copil- 3 zile lucratoare
- c)decesul sotului sau al unei rude ori afin pana la gradul III inclusiv al salariatului-3 zile lucratoare

**Art.27.-(1)**-Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata, de maximum 90 zile, cu posibilitatea prelungirii acestei perioade in functie de cererea depusa, cu aprobarea conducerii unitatii

**Art.28-(1)**-In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

(3)-Compensatiile acordate salariatilor pentru modificarea/suspendarea repausului saptamanal sunt potrivit legii

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

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

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

**Art.30-(1)**-Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fara plata, pentru formarea profesionala conform legislatiei in vigoare.

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

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

(4)-Efectuarea concediului fara plata pentru formarea profesionala se poate realiza si fractiona in cursul unui an calendaristic, cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

(5)-In cazul in care in cursul unui an calendaristic, pentru salariatii in varsta de pana la 25 ani, si respectiv in cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariatii in varsta de peste 25 ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala angajatorului, salariatul in cauza are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile.

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

## **SECTIUNEA A VII-A SALARIZAREA**

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

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

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

(4)-Salariul se plateste lunar, pe data de 15 a fiecarei luni, fiind platit direct titularului sau persoanei imputernicite de catre acesta in scris.

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

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

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

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

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

a)obligatiile de intretinere

b)contributiile si impozitele datorate catre stat

c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite

d)acoperirea altor datorii

e) retinerile din salariu cumulate nu pot depasi fiecare luna jumatate din salariul net

## **SECTIUNEA A VIII-A ACCESUL IN PERIMETRUL UNITATII**

**Art.33(1)**-Accesul in unitate se realizeaza astfel:

- pe baza de legitimatie pentru personalul propriu
- pentru personalul din afara unitatii venit in interes de serviciu pe baza de bulletin de identitate sau legitimatie de serviciu
- pentru studenti, pe baza de legitimatie de student
- pentru vizitatorii bolnavilor, in cadrul unui program bine stabilit, iar in afara programului prevazut pentru vizitarea acestora, pe baza biletului de liber acces, eliberat de seful de sectie

**Art.34-(1)**-Pentru reprezentantii presei accesul in unitate, se realizeaza numai cu acordul managerului spitalului, care va monitoriza in mod explicit locurile n 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 in vederea obtinerii acordului de principiu. In vederea desfasurarii fluente a acestei activitati , managerul spitalului va nominaliza un reprezentant al spitalului prin decizie care va fi desemnat ca purtator de cuvânt al institutiei in relatiile cu tertii si cu mass-media.

## **CAPITOLUL VI**

### **Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor**

**Art.35(1)**-Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit intre partenerii sociali, in raporturile de munca

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

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

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

(2)-In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractului colectiv de munca , Spitalul Judetean de Urgenta Ilfov si syndicatele vor incerca solutionarea acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramura.

## **CAPITOLUL VII**

### **Reguli concrete privind disciplina muncii in cadrul Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Ilfov**

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

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

**Art.38.-Sunt interzise:**

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

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

c)absentele nemotivate de la serviciu sau intarzierea ori plecarea de la program, in mod repetat. Un numar de peste 3 absente nemotivate poate atrage desfacerea disciplinara a contractului de munca;

d)executarea in timpul programului a unor lucrari personale ori straine interesului spitalului

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

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

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

h)efectuarea de mentiuni, stersaturi, rectificari sau semnarea pentru alt salariat in condica de prezenta

i) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati(calomnie, purtare abuziva, lovirea sau vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii)

j)comiterea de fapte care ar putea pune in pericol siguranta unitatii, a propriei persoane sau a colegilor, fapte care sunt constatate potrivit legislatiei muncii in vigoare

k)organizarea de intruniri in perimetrul unitatii fara aprobarea prealabila a conducerii

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

m)propaganda partizana a unui curent politic

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

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

## **CAPITOLUL VIII**

### **Norme obligatorii**

**Art.40**-Fumatul in spatiile publice inchise , cf Legii 349/2002 modificata si completata de OG nr 13/2003 pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor de tutun.Fumatul este permis numai in spatiile special amenajate pentru fumat, cu respectarea urmatoarelor conditii obligatorii:

-sa fie ventilate corespunzator, astfel incat nivelul noxelor sa fie sub nivelul maxime admise:

**Art 41(1)**-Este interzisa publicitatea oricarui medicament pentru care nu exista o autorizatie de punere pe piata si aprobarea conducerii unitatii.

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

(3)-Publicitatea unui medicament trebuie sa incurajeze folosirea rationala a produsului, prezentandu-l in mod obiectiv, fara a exagera calitatile si fara sa induca in eroare consumatorul, chiar si prin omosiune, ambiguitate sau exagerare.

(4)- Publicitatea destinata profesionistilor din domeniul sanitar poate fi facuta atat pentru medicamente fata prescriptie medicala, cat si cele cu prescriptie medicala.

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

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

(7)-Continutul materialului publicitar trebuie notificat in scris 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.

## **CAPITOLUL IX**

### **ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE**

**Art.42-(1)**-Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul salariatului (personalul contractual) care savarseste o abatere disciplinara sunt:

a)-avertismentul scris

b)-retrogradarea din functie , cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 zile

c)-reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%

d)-reducerea salariului de baza si/sau dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%

e)-desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

(2)-Amenzile sunt interzise iar pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

## **CAPITOLUL X**

### **Reguli referitoare la procedura disciplinara**

**Art 43-(1)**-Ca urmare a sesizarii conducerii unitatii cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de munca sau a contractului colectiv de munca aplicabil, ordinelor si dispozitiilor legale scrise ale conducatorilor ierarhici, managerul unitatii sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile conform Codului Muncii.

(2)-In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile , salariatul va fi convocat in scris precizandu-i-se obiectul , data, ora si locul intrevederii.

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

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

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

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

**Art.44**-Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila, in raport cu activitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

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

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

- a)descrierea faptei care constituie abatere disciplinara
- b) precizarea prevederilor din fisa postului, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca, care au fost incalcate de salariat
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care in conditiile prevazute la art 251al(3) nu a fost efectuata cercetarea
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea poate fi contestata

**Art.46-(1)**-Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar numai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei

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

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

## **CAPITOLUL XI**

### **MODALITATI DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE**

**Art 47(1)**-Exercitarea profesiei de medic se realizeaza in conditiile stabilite de legea 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii cu modificarile si completarile ulterioare –art 384

(2)-Medicii sunt obligati in principal:

a)-sa respecte reglementarile in vigoare referitoare la exercitarea profesiei de medic

b)-sa respecte si sa aplice in orice imprejurare normele de etica profesionala si deontologie medicala

c) sa acorde cu promptitudine ingrijirile medicale de urgenta ca o indatorire profesionala si civica

d) sa respecte statutul Colegiului Medicilor din Romania si toate prevederile inserate in Titlul Xii al legii 95/2006

e) sa aplice parafa cuprinzand numele, prenumele, gradul , specialitatea si codul pe toate actele medicale pe care le semneaza

**Art48(1)**-Litigiile si abaterile deontologice si disciplinare ale medicilor sunt de competenta comisiei de deontologie si comisiilor de specialitate ale Consiliului National al Colegiului medicilor in conditiile legii

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

a) mustrare

b) avertisment

c)vot de blam

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

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

f) retragerea calitatii de membru al Colegiului medicilor din Romania

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

(4)-Retragerea calitatii de membru al CM din Romania opereaza de drept pe durata stabilita prin hotarare definitive, de instantele judecatoresti cu privire la interzicerea exercitarii profesiei

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

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

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

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

(9)-Sanctiunile prevazute la art 43 al 1 lit a-d din prezentul regulament se radiaza in termen de 6 luni de la data executarii lor, iar cea prevazuta la lit e in termen de 1 an de la data expirarii perioadei de interdictie

(10)In cazul aplicarii sanctiunii prevazute la art 43 al 1 lit f , medicul poate face o noua cerere de redobandire a calitatii de membru al colegiului dupa expirarea perioadei stabilite prin hotarare judecatoreasca definitiva de interdictia exercitarii profesiei sau dupa 2 ani de la data aplicarii sanctiunii de catre comisiile de disciplina.Redobandirea calitatii de membru al CM din Romania se face in conditiile Legii 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii cu modificarile si completarile ulterioare.

(11)-In situatia in care . prin decizia comisiei de disciplina , au fost dispuse si masurile prev la art 43 al 5 radierea sanctiunii se va face

numai dupa prezentarea dovezii aducerii la indeplinire a masurii dispuse de comisia de disciplina

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

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

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

**Art.49-**Raspunderea disciplinara a membrilor CM din Romania, potrivit prezentei legi, nu exclude raspunderea penala, contraventionala sau materiala, conform prevederilor legale.

**Art.50.(1)-**Personalul medical sau nemedical din Spitalul Judetean de Urgenta Ilfov are obligatia sa respecte drepturile pacientilor, potrivit disp.Lg 46/2003 si normelor de aplicare a acesteia

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

**Art.51(1)-**Toate informatiile privind starea pacientului, rezultatele investigatiilor, diagnosticul, tratamentul, datele personale sunt confidentiale chiar si dupa decesul acestuia

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

(3)-In cazul in care informatiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditate, implicate in tratamentul pacientului, acordarea consintamantul nu mai este obligatoriu

(4)-Pacientul are acces la datele medicale personale

(5)-Orice amestec in viata private, familiala a pacientului este interzis , cu exceptia cazurilor in care aceasta imixtiune influenteaza pozitiv diagnosticul, tratamentul ori ingrijirile acordate si numai cu consintamantul pacientului



(6)-Sunt considerate exceptii cazurile in care pacientul reprezinta pericol pentru sine sau pentru sanatatea publica

**Art.52-(1)**-Nerespectarea de catre personalul medico-sanitar a confidentialitatii datelor despre pacient si a confidentialitatii actului medical, precum si a celorlalte drepturi ale pacientului prevazute in legea susmentionata, atrage, dupa caz, raspunderea disciplinara, contraventionala, materiala sau penala, conform prevederilor legale.

(2)-Personalul medical are obligatia respectarii dispozitiilor Contractului-cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale si punerii in aplicare a prevederilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale incheiate de Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov.

### **CAPITOLUL XIII**

#### **Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii**

**Art 53.**In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajator.

**Art.54.**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 ori activitate sindicala, este interzisa.

**Art.55.**Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la art 54, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute de legislatia muncii.

**Art.56.**Constituie discriminare directa actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la art 54 dar care produc efectele unei discriminari directe

**Art.57.(1)**-Orice salariat care presteaza o munca , beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate , de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2)-Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu

caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale

**Art.58.**Salariatii si angajatorii se pot asociaza liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

**Art.59.(1)** Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii –credinte.

(2)-Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractelor de munca.

**Art.60.(1)**Cetatenii romani sunt liberi sa se incadreze in munca in statele membre ale Uniunii Europene, precum si in oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care Romania este parte.

(2)-Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin (1) lit(a) locurile de munca in care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex, sunt determinate.

**Art.61.(1)**-Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

(2)-Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri sau favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica sau psihica a persoanelor la locul de munca.

(3)-Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand ca scop:

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala , remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament ce tine de viata sexuala.

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

(5)Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul, ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor

angajati, prin orice manifestare confirmata de hartuire la locul de munca, vor fi sanctionati disciplinar.

**Art.62-**(1)Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidental printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a manifestarii de hartuire sexuala la locul de munca.

(2)-Angajatorul va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va aplica masuri disciplinare.

(3) La terminarea investigatiei se va comunica partilor implicate rezultatul anchetei.

(4)Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.

(5)Hartuirea sexuala constituie si infractiune

(6) Potrivit dispozitiilor art 203 din Codul Penal, modificat prin constrangere, in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i-o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda.

**Art.63(1)-**Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de munca, a regulamentului intern, precum si cu respectarea drepturilor si intereselor salariatilor.

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

## **CAPITOLUL XIV DISPOZITII FINALE**

**Art .64(1)-** Prezentul Regulament Intern are la baza prevederile legislatiei in vigoare.

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

### **Art.65(1)**

Regulamentul intern poate fi modificat atunci cand apar acte normative noi privind organizarea si disciplina in munca precum si ori de cate ori interesele Spitalului o impun.

(2)-Propunerile de modificare si completare vor fi prezentate si reprezentatilor Sindicatului SANITS si Sindicatului TESA

(3)-Intrarea in vigoare a unor dispozitii legale imperative, obligatorii pentru angajator si angajati, modifica in mod corespunzator , de drept, prezentul Regulament Intern, partile incheind act additional scris.

(4)-Prezentul Regulament Intern se aplica tuturor salariatilor unitatii.

**M A N A G E R,**  
**DR. EDUARD ARMEANU**