

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 1/ 43

Nr. 54472/12.11.2015

Ex.nr.....

Responsabilitati	Nume si prenume	Semnatura	Data
Elaborat:	Ec. Despina Capatana	[Redacted]	12.11.2015
	As. Pr. Dobre Claudia	[Redacted]	12.11.2015
	Reprezentant Sindicat Solidaritatea Sanitara - Stefan Nicolae	[Redacted]	12.11.2015
Verificat:	Avocat Banu Octavian	[Redacted]	12.11.2015
	As univ. Dr.Dragos Davitoiu	[Redacted]	12.11.2015
Aprobat	Prof. Dr. Florin Catalin Cirstoiu	[Redacted]	12.11.2015

Avizat

Consiliul de Etică al SUUB
SITUATIA EDITIILOR SI REVIZIILOR

Pag.	Ed./ Rev	Data	Motivul shimbarii paginii	Elaborat	Aprobat
Toate	Ed.1/ Rev. 1	31.01. 2012	Proiectarea initiala a Regulamentului Intern	Comisie	Prof.Dr. D.Vinereanu Conf.Dr. Florin Cătălin Cîrstoiu
Toate	Ed.2/ Rev. 1	12.11. 2015	Revizuire periodica a documentului	Ec. Despina Capatana As. Pr. Dobre Claudia	Dr. Dragos Davitoiu av.Octavian Banu Prof.Dr. Florin Cătălin

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 2/ 42

PREAMBUL

In conformitate cu prevederile Codului Muncii (in special, art. 241- 245), Regulamentul Intern este documentul care cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- Reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;
- Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- Drepturile si obligatiile SUUB si ale angajatilor sai;
- Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor;
- Reguli concrete privind disciplina in SUUB
- Abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- Reguli referitoare la procedura disciplinara;
- Modalitati de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice;
- criteriile si procedurile de evaluare profesionala a angajatilor

Prevederile prezentului Regulament Intern se modifica de drept in conformitate cu actele normative ulterioare din domeniul legislativ, urmand ca noile prevederi legislative sa fie aduse la cunostinta salariatilor, in conditiile si cu termenele prevazute de legislatia aplicabila.



SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 3/ 43

CUPRINS :

- Cap.1. Prezentarea angajatorului
- Cap.2. Dispozitii generale – Definitie si cadru de aplicare
- Cap.3. Principiul nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a Demnitatii
- Cap.4. Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă, reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti
- Cap.5. Drepturile si obligatiile Angajatorului
- Cap.6. Drepturile si obligatiile Angajatilor
- Cap.7. Timpul de munca, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar si timpul de odihna
- Cap.8. Codul de conduita al salariatilor
- Cap.9. Rezolvarea petitiilor adresate Spitalului de catre salariatii sau terte persoane
- Cap.10. Raspunderea disciplinara
- Cap.11. Raspunderea patrimoniala
- Cap.12. Regimul de acces in Spital
- Cap 13. Dispozitii finale

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 4/ 42

CAPITOLUL I PREZENTAREA ANGAJATORULUI

Art.1 Spitalul UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI s-a infiintat cu denumirea de Spitalul Clinic al municipiului Bucuresti prin dispozitia nr. 1506/21.09.1978 a Comitetului Executiv al Consiliului Popular al Municipiului Bucuresti.

Prin Ordinul Ministerului Sanatatii nr. 955/25.09.1992 se atribuie denumirea de Spitalul Universitar Bucuresti.

In conformitate cu prevederile Ordinului Ministerului Sanatatii, prin Ordinul 529/29.06.2000 se aproba schimbarea denumirii in Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti.

Art.2 Structura organizatorica a Spitalului de Urgenta Bucuresti, aprobata de Ministerul Sanatatii conform Ordinului Ministerului Sanatatii nr. 945/31.05.2011 completat prin Ordinul Ministerului Sanatatii nr. 950/31.07.2013, Ordinul Ministerului Sanatatii 1275/13.12.2012.

Organigrama SUUB a fost aprobata de Ministerul Sanatatii conform adresei nr. EN13352/52875/30.12.2013.

Art.3 Spitalul este spital clinic de urgenta si are un numar de 1084 de paturi functionale, avand in structura 1099 de paturi din care 15 fiind inchise temporar.

Art.4 Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti este un spital public, este condus de Manager, persoană fizică si are urmatoarele obiecte de activitate:

- furnizarea catre populatie de servicii medicale de specialitatesi de urgenta
- activitate de învățământ
- cercetare in domeniul medical (cercetare științifică-medicală și de educație continuă).

Art.5 Spitalul are în componență secții clinice universitare care asigură asistență medicală, desfășoară activitate de învățământ, cercetare științifică medicală și de educație continuă, având relații contractuale cu instituții de învățământ medical superior acreditate. Institutele, centrele medicale și spitalele de specialitate, care au în componență secții clinice universitare sunt spitale clinice. Pentru activitatea medicală, diagnostică și terapeutică, personalul didactic este în subordinea administrației spitalului, în conformitate cu prevederile contractului de muncă;

Art.6 Spitalul dispune de o structură complexă de specialități, dotare cu aparatură medicală corespunzătoare, personal specializat, având amplasament și accesibilitate pentru teritorii extinse. În structura Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti funcționează obligatoriu o structură de urgență (U.P.U.), cu personal propriu, special pregătit, destinată triajului, evaluării și tratamentului de urgență al pacienților cu afecțiuni acute, care se prezintă la spital spontan sau care sunt transportați de ambulanțe si care, în funcție de necesități, poate avea și un serviciu mobil de urgență - reanimare și transport medicalizat;

Art.7 Structura organizatorica si functionala, componența și atribuțiile specifice fiecărei functii, sectii/compartiment, consiliu, comitet, se regasesc in R.O.F. al Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti;

Art.8. In cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti functioneaza Comitetul director, Consiliul de administratie, Consiliul Medical, si Consiliul Etic a caror componenta si atributii se regasesc in R.O.F.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 5/ 43

Art.9. Deasemenea, sunt constituite ca structuri organizatorice si de coordonare in Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti:

Consiliul medical, Consiliul etic, Consiliul stiintific, Comisia medicamentului, Comitetul de securitate si sanatate in munca, Comisia de disciplina, Comitetul pentru situatii de urgenta, Comisia de analiza DRG, Comisia de analiza a deceselor intraspitalicesti, Comisia de calitate a actului medical, Comisia de prevenire si combatere a infectiilor nozocomiale, Comisia de transfuzie si hemovigilenta, a caror componenta si atributii se regasesc in R.O.F.

Art.10 Veniturile spitalului provin din :

- contractul de furnizare de servicii medicale incheiat cu Casa de Asigurari de Sanatate a municipiului Bucuresti;
- sume primite de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Sănătății, prin bugetul Ministerului Educației și Cercetării;
- donatii;
- sponsorizari;
- venituri proprii.
- asocieri investitiionale în domenii medicale ori de cercetare medicală și farmaceutică;
- închirierea unor spații medicale, echipamente sau aparatură medicală către alți furnizori de servicii medicale, în condițiile legii;
- contracte privind furnizarea de servicii medicale încheiate cu casele de asigurări private sau agenți economici;
- editarea și difuzarea unor publicații cu caracter medical;
- servicii medicale, hoteliere sau de altă natură, furnizate la cererea unor terți;
- servicii de asistență medicală la domiciliu, furnizate la cererea pacienților;
- contracte de cercetare și alte surse;
- alte surse, conform legii.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 6/ 42

CAPITOLUL II DISPOZITII GENERALE

Definire si cadru de aplicare

Art.11 Prezentul Regulament Intern stabileste cadrul organizatoric al spitalului, regulile de desfasurare a activitatii acestuia, reguli privind protectia, igiena și securitatea în muncă, reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților, timpul de muncă și timpul de odihnă, alte măsuri de protecție socială a salariaților, formarea și perfecționarea profesională procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, reguli concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, reguli referitoare la procedura disciplinară, modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice, în conformitate cu Legea nr. 53/2003 (Codul muncii), republicata, modificările și completările ulterioare, și contractele colective de munca aplicabile.

Art.12 Prezentul Regulament Intern se aplica intregului personal al spitalului, indiferent de forma in care isi desfasoara activitatea (pe perioada nedeterminata, determinata, efectuarea de garzi, stagii de rezidentiat si altele asemenea), precum si pentru persoanele care presteaza si desfasoara activitati contractuale, comerciale sau de invatamant, cercetare stiintifica etc., in incinta Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti.

Art.13 Prevederile Regulamentului Intern sunt obligatorii și trebuie respectate cu strictețe de toate categoriile de salariați din unitate și de către toate persoanele ce desfășoară activități în incinta acestuia, indiferent de nivelul ierarhic în care își desfășoară activitatea, indiferent de durata și tipul contractului de muncă sau modalitatea salarizării și de asemenea și de către cei care lucrează în cadrul unității sub orice formă (detașați, delegați) precum și de către cei care efectuează stagii ori schimburi de experiență sau iau parte la diferite forme de învățământ (specializare, perfecționare etc) în cadrul spitalului.

Art.14 Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică și pentru:

a) cadrele didactice care desfășoară activitate integrată în spital, care, pe lângă obligațiile pe care le au pe linie de învățământ, sunt obligate să respecte regulile din prezentul Regulament și să participe activ la solicitările conducerii spitalului în vederea asigurării desfășurării activității medicale la standarde superioare.

b) societatile care asigură diverse servicii în incinta unității și care au obligația de a respecta Regulamentul Intern, suplimentar atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți (curățenia spitalului, păstrarea liniștii și păstrarea integrală a bunurilor cu care intră în contact).

Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru și disciplina din prezentul Regulament Intern se aplică în mod corespunzător oricăror altor persoane sau oricăror altor activități pe timpul prezenței în unitate.

Art.15 Definitii:

In contextul prezentului Regulament intern, urmatoorii termeni au intelesul mentionat in cele ce urmeaza:

• **Angajator** = Spitalul este unitatea sanitară cu paturi, de utilitate publică, cu personalitate juridică, ce furnizează servicii medicale.

• **Salariat** = Persoanele fizice care desfasoara activitate in cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti, in baza contractului individual de munca, incheiat potrivit legii sau a altor tipuri de contracte prevazute de lege.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 7/ 43

- **Conducere** = Spitalul public este condus de un manager, persoană fizică =Autoritatea organizatorica in Spital, respectiv Comitetul Director, prezidat de Managerul Spitalului.

- **Personal de conducere** = Persoanele care au calitatea de sefi ai colectivelor de munca: directori, sefi de clinica/sectie, sefi de compartimente, sefi de servicii, sefi de birou, precum si alte functii de natura celor de mai sus, cu atributii de conducere.

- **Personal de executie** = Persoanele care exercita functii de executie in cadrul spitalului, in baza contractului individual de munca sau a altor tipuri de contracte prevazute de lege.

- **Sindicate** = Fiecare sau, dupa caz, toate organizatiile sindicale legal constituite si care functioneaza in cadrul Spitalului.

- **Contractul colectiv de munca** = Contractul colectiv de munca incheiat intre Spital si Sindicate, Contractul colectiv de munca incheiat la nivel national, la nivel de sector de activitate, de grupuri de unitati etc.

Art.16 Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu prevederile Codului Muncii și ale legilor speciale. Este interzisă orice intenție de natură de a limita drepturile sindicale sau de a împiedica exercitarea lor legală. Sindicatele participa, prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de munca și în structurile specifice dialogului social.

Art.17 Relațiile de muncă în cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti au la bază principiul egalității de tratament față de toți salariații, al nediscriminării de orice fel și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 8/ 42

CAPITOLUL III PRINCIPIUL NEDISCRIMINARII SI AL INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII

Art.18 Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti respecta prevederile legale cu privire la nediscriminare, incalcarea demnitatii si aplica principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

Art.19 Potrivit **Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicata**, cu modificarile si completarile ulterioare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Art.20 Sunt interzise si discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la articolul de mai sus, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

Art.21 Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități sunt interzise

Art.22 Este interzis orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. SUUB asigura confidentialitatea privitoare la rasa, nationalitate, etnie si religie.

Art.23 Este interzis orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

Art.24 In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti angajatii, indiferent de vechimea in munca, functia in care sunt incadrati.

Art.25 Spitalul respectă și protejează demnitatea angajaților săi și dreptul la viața privată, inclusiv al protecției și asigurării confidențialității datelor cu caracter personal. Angajații care, prin natura postului, dețin și utilizează astfel de date și informații vor asigura protecția acestora în conformitate cu procedurile si legislatia în vigoare.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 9/ 43

Art.26 Părțile recunosc pentru fiecare dintre ele, angajator și salariați, dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație, prevenirea și sancționarea formelor de discriminare neputând fi interpretată în sensul restrângerii acestor drepturi.

Art.27 Toți angajații sunt egali în fața legii și au aceleași drepturi și obligații generale.

Art.28 Fiecare salariat are dreptul la respectarea demnității sale de către ceilalți salariați și conducători.

Art.29 În relațiile cu salariații, conducătorii la toate nivelurile sunt obligați să aibă un comportament respectos, corect și imparțial.

Art.30 Salariații sunt obligați să adopte un comportament civilizat, respectuos, atât în relațiile cu superiorii ierarhici, cât și în cele cu colegii de serviciu, colaboratorii și cu terții.

Art.31 Atitudinea sfidătoare, de infatuare, aluziile sau adresarea directă cu privire la unele infirmități sau alte asemenea nu sunt permise.

Art.32 Diferențierea salariaților pe motiv de sex, religie, rasă, apartenența politică, etc. nu este permisă.

Art.33 Refuzul angajării pe motive discriminatorii nu este permisă, cu excepția cazului când postul vacant cere anumite condiții obligatorii prevăzute de legislația generală și specifică.

Art.34 Nu sunt permise actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile discriminatorii, care au drept scop sau efect neacordarea sau restrângerea drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Art.35 Orice angajat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de securitate și sănătate în munca, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Art.36 Angajaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art.37 Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea disciplinară a comportamentului discriminatoriu.

Art.38 În conformitate cu prevederile Legii 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și a Ordonanței de urgență nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Spitalul asigură egalitatea de șanse și de tratament între angajați, bărbați și femei, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 10/ 42

Art.39 Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art.40 Regulile privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati sunt:

- egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca de orice fel;
- evitarea discriminarilor bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, starea de graviditate (este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă), etnie, religie, varsta, apartenența națională, rasa, opțiuni politice, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală;
- evitarea discriminării bazată pe actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoșterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii;
- se asigură accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății;
- se asigură accesul la serviciile medicale și calitatea acestora;
- tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale;
- orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în munca, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 11/ 43

CAPITOLUL IV CONDITII PRIVIND SANATATEA SI SECURITATEA IN MUNCA, REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA SI IN MUNCA IN CADRUL SPITALULUI

Art.41 Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

Art.42 Supravegherea sănătății lucrătorilor reprezintă totalitatea serviciilor medicale care asigură prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și a capacității de muncă a lucrătorilor conform H.G.nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu completările și modificările ulterioare, se realizează la nivelul SUUB prin intermediul Compartimentului de Sanatate si Securitate in Munca

Art.43 Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea, organizarea, instruirea și aplicarea măsurilor în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit **Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006**, s-a organizat **Comitetul de securitate și sănătate în muncă**.

Art.44 Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit la nivelul unitatii conform H.G. Nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 a carui componenta si atributii specifice se regasesc in R.O.F.

Art.45 În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, reprezentant care are calitatea de invitat permanent la sedintele Comitetului de securitate și sănătate în muncă din cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti:

a) măsurile luate vizează în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților sindicatelor ;

c) condițiile corespunzătoare de lucru în sistemul sanitar nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

d) angajatorul asigura toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) orice eveniment va fi comunicat conform prevederilor art. 26 și art. 27 alin. (1) din Legea 319 / 2006:

b) orice eveniment, așa cum este definit la art. 5 lit. f) din Legea nr. 319/2006 va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoștință despre producerea acestuia.

Angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele așa cum sunt definite la art. 5 lit. f);

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 12/ 42

b) asigurătorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora; c) organelor de urmărire penală, după caz.

Art.46 În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentantului sindicatului, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

Art.47 Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea sindicatului din unitate, conform prevederilor legale.

Art.48 Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art.49 Locurile de muncă sunt organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților în conformitate cu circuitele functionale ale spitalului.

Angajatorul organizează controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

Art.50 Angajatorul asigură condițiile de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.51 Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului solicitate organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art.52 Reducerea timpului normal de lucru și alimentația de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.53 Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit H.G. nr. 1.048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

Art.54 Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare.

Art.55 Concediile de odihnă suplimentare sunt stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 13/ 43

Art.56 Angajatorul asigura, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit **H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările și completările ulterioare**, care stabilește cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Art.57 Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B (la cererea și cu acordul salariaților).

Art.58 Examenle medicale periodice sunt asigurate gratuit de către angajator. Angajatorul asigură cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la legislația și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă prin Compartimentul SSM, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Art.59 Angajatorul asigura cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de securitate și sanătate în muncă prin Compartimentul de securitate și sanătate în munca și lucratori desemnati cu atributii în acest sens.

Art.60 Medicul de medicina a muncii face parte din Comitetul de securitate și sanătate în munca la nivelul spitalului în calitate de specialist.

Art.61 Aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical

Art.62 Angajatorul nu refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

Art.63 Examenle medicale la angajare, în perioada de adaptare, periodice și la reluarea muncii sunt obligatorii.

Art.64 Pentru stabilirea aptitudinii în muncă, medicul de medicina muncii poate solicita și alte investigații și examene medicale de specialitate pentru locurile de muncă și activitățile cu expunere la factori de risc profesional pe langa anamneza medicală profesională și neprofesională, examenul clinic general și examenle medicale clinice și paraclinice.

Art.65 Efectuarea examenului medical periodic are următoarele scopuri:

- a) confirmarea sau infirmarea la perioade de timp stabilite a aptitudinii în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă pentru care s-a făcut angajarea și s-a eliberat fișa de aptitudine;
- b) depistarea apariției unor boli care constituie contraindicații pentru activitățile și locurile de muncă cu expunere la factori de risc profesional;
- c) diagnosticarea bolilor profesionale;
- d) diagnosticarea bolilor legate de profesie;
- e) depistarea bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 14/ 42

f) depistarea bolilor care constituie risc pentru securitatea unității, pentru calitatea produselor sau pentru populația cu care lucrătorul vine în contact prin natura activității sale.

Art.66 Medicul de medicina muncii are dreptul de a efectua examenul medical la reluarea activității ori de câte ori îl consideră necesar, în funcție de natura bolii sau a accidentului pentru care lucrătorul a absentat din producție.

Art.67 Dosarul medical și fișa de identificare a riscurilor profesionale se păstrează la structura de medicina muncii unde s-au efectuat examenele medicale de angajare și examenul medical periodic.

Art.68 Înregistrările medicale sunt păstrate o perioadă de timp cel puțin egală cu durata medie de expunere - afectare a stării de sănătate, pentru fiecare categorie de risc profesional, astfel:

- a) cabinetul de medicina muncii păstrează dosarele medicale, fișele de identificare a riscurilor profesionale și datele de morbiditate profesională;
- b) angajatorul păstrează lista locurilor de muncă cu riscuri profesionale și concluzia examinării medicale (fișa de aptitudine);

Art.69 Dosarului medical îi sunt aplicabile prevederile art. 21-25 din Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003, referitoare la dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului.

Art.70 În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul a luat măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății în muncii și mijloacelor necesare acesteia.

Art.71 În acest scop s-a evaluat riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul asigură aplicarea precauțiilor universale prevăzute în O.M.S. nr. 916/2006 privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevenire și control al infecțiilor nosocomiale în unitățile sanitare.

Art.72 Pe lângă Compartimentul de epidemiologie din structura spitalului și persoanele desemnate cu atribuții specifice, pentru activitățile de supraveghere și control al infecțiilor nosocomiale s-a constituit la nivelul Spitalului Universitar de Urgență București - Comisia de prevenire și combatere a infecțiilor nosocomiale cu atribuții specifice prevăzute detaliat în ROF, pentru implementarea regulilor și precauțiilor universale și a coordonarea conduitei salariaților în acest sens.

Art.73 Este obligatorie utilizarea în activitatea curentă, la toate componentele activităților medicale de prevenție, diagnostic, tratament și recuperare, a procedurilor și tehnicilor prevăzute în protocoalele unității, a standardelor de sterilizare și sterilitate, asepsie și antisepsie, respectiv a normelor privind cazarea, alimentația și condițiile de igienă oferite pe perioada îngrijirilor acordate, cu respectarea normelor tehnice privind curățarea, dezinfectia și sterilizarea în unitățile sanitare conform O.M.S.nr. 261/2007, cu completările și modificările ulterioare.

Art.74 Personalul de conducere instruieste și supravegheaza periodic comportamentul igienic al personalului din subordine, de respectarea regulilor de tehnică aseptica de către acesta:

- se asigura respectarea circuitelor funcționale din spital/secție în funcție de specific;
- se asigura curățenia din secție, cu respectarea normelor de igienă și antiepidemice;
- se controlează respectarea măsurilor de asepsie și antisepsie;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 15/ 43

- se controlează igiena bolnavilor și a însoțitorilor și face educația sanitară a acestora;
- se urmărește efectuarea examenului organoleptic al alimentelor distribuite bolnavilor și însoțitorilor și le îndepărtează pe cele necorespunzătoare, situație pe care o aduce la cunoștință medicului șef de secție și managerului spitalului, responsabilitatea verificării fiind a medicului șef de garda pe spital, din fiecare secție care va avea aceasta responsabilitate, prin rotație, lunar;

- se constată și raportează Managerului spitalului deficiențe de igienă (alimentare cu apă, instalații sanitare, încălzire) și ia măsuri pentru remedierea acestora;

- se organizează și supraveghează pregătirea saloanelor pentru dezinfecții periodice și ori de câte ori este nevoie;

- se asigură recoltarea probelor de mediu și testarea eficacității dezinfecției și sterilizării împreună cu echipa compartimentului/serviciului de supraveghere și control al infecțiilor nosocomiale;

- se urmărește în permanență respectarea de către personal și însoțitori a măsurilor de izolare și controlează prelucrarea bolnavilor la internare;

Art.75 Angajatorul a asigurat un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art.76 Se asigură măsuri de protecție pentru femeile gravide și cele care alăptează conform Ordonanței de Urgență nr. 96/2003 și a Normelor Metodologice de aplicare, aprobate prin HG 938/2004.

Art.77 Salariațele care se afla în una din situațiile de mai sus, au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să ateste starea și să informeze în scris unitatea despre starea lor. În cazul în care salariața nu informează în scris unitatea, aceasta este exonerată de obligațiile sale prevăzute în prezentul capitol.

Art.78 Spitalul, ca angajator, are următoarele obligații:

- Sa prevină expunerea salariatelor gravide și care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- Sa nu constrângă salariațele gravide și care alăptează să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou - născut, după caz.
- Sa evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor care se afla în una din situațiile de mai sus, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării (evaluarea se face cu participarea obligatorie a medicului de medicină muncii, iar rezultatele lor se consemnează în scris)
- Sa înmâneze în termen de 5 (cinci) zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, o copie a acestuia reprezentanților sindicatelor legal constituite la nivel de unitate
- Sa informeze în scris salariațele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile de muncă;
- Sa instiinteze medicul de medicină muncii, în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariață ca se afla în una dintre situațiile de mai sus
- Sa păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariaței;
- Sa îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sa, conform recomandării medicului de medicină muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;
- Sa îi asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus sau, respectiv, pentru mișcare;

<p style="text-align: center;">SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)</p>	<p style="text-align: center;">REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI</p>		<p style="text-align: center;">Cod: RI-SUUB-14</p>
	<p style="text-align: center;">Editia: 1</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 2</p>	<p style="text-align: center;">Pag. 16/ 42</p>

- Sa acorde salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale, in cazul in care investigatiile se pot efectua numai in timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale;
- Salariatele care alăptează au dreptul, în cadrul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare
- La cererea salariatelor, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore zilnic.
- Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă, nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art.79 În situația tinerilor angajați în sectorul formal cu contract individual de muncă se aplică și respecta prevederile H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, act normativ care se completează cu dispozițiile H.G. nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii, reglementează cadrul legal privind deținerea, interzicerea și eliminarea muncilor periculoase pentru copii care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității sau moralității copiilor. Dispozițiile hotărârii se aplică tuturor categoriilor de angajatori, organizațiilor neguvernamentale, persoanelor fizice autorizate și asociațiilor familiale, precum și persoanelor fizice care utilizează munca copiilor în sectorul informal și în cel formal.

Art.80 Prevederile H.G. 867/2009 se aplică în domeniul muncii, asistenței sociale și protecției copilului, educației, sănătății, precum și în oricare alt domeniu cu incidență asupra copilului.

Art.81 Angajatorul a asigurat diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Reguli privind protecția mediului:

- să nu se arunce baterii, acumulatori, anvelope uzate în gunoierul menajer, ele urmand a fi depozitate în locuri special amenajate;
- să se evite scurgerile de substanțe chimice sau de alte substanțe toxice din diferite ambalaje
- a.- să se depună gunoierul menajer sau cele rezultate din activitățile medicale numai în recipiente cu această destinație și în locurile special amenajate;
- a.- să se protejeze spațiile verzi, gardurile vii, arborii etc. din toate spațiile Spitalului, pentru îmbunătățirea calității mediului ambiant.

Atat angajatorul, cat și angajații respecta prevederile OMS nr. 1.226/2012 pentru aprobarea Normelor tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activități medicale și a Metodologiei de culegere a datelor pentru baza națională de date privind deșeurile rezultate din activități medicale.

Art.82 Fiecare unitate care este producător de deșeurii este obligată să țină o evidență separată, pentru fiecare categorie de deșeurii, în conformitate cu prevederile prezentelor norme tehnice.

În acest scop, o persoană desemnată de coordonatorul activității de protecție a sănătății în relație cu mediul ține evidența deșeurilor pe tipuri și este responsabilă cu completarea formularelor prevăzute în anexele prevăzute de OMS nr. 1226/2012

Art.83 Transportul și eliminarea finală a deșeurilor se face de către spital cu Societati autorizate conform legii, pe baza de contracte de prestari-servicii și se țin evidente prin tabele centralizatoare pentru cantitățile de deșeurii rezultate din activități medicale, produse în secții, compartimente și laboratoare.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Ediția: 1	Rev.: 2	Pag. 17/ 43

Art.84 Angajatorul si angajatii respecta principiile OUG nr. 195/2005 privind protecția mediului, prin prevenirea și controlul integrat al poluării prin utilizarea celor mai bune tehnici disponibile pentru activitățile cu impact semnificativ asupra mediului

CAPITOLUL V DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

Art.85 Drepturile si obligatiile angajatorului precum si drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute detaliat in Contractul Individual de munca, Codul muncii si contractul colectiv de munca aplicabil.

Art.86 Drepturile angajatorului sunt:

- a. sa stabileasca modalitati de organizare si functionare a activitatii in unitate;
- b. sa stabileasca și sa aprobe numărul de personal, pe categorii și locuri de muncă, în funcție de normativul de personal în vigoare;
- c. sa aprobe organizarea concursurilor pentru posturile vacante, sa numeasca și sa elibereze din funcție personalul spitalului cu respectarea legislatiei in vigoare.
- d. sa aprobe programul de lucru, pe locuri de muncă și categorii de personal
- e. sa propuna structura organizatorică, reorganizarea, schimbarea sediului și a denumirii unității, în vederea aprobării de către Ministerul Sănătății ;
- f. să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de sector de activitate sau de grup de unități, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- g. sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii acestora;
- h. sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- i. sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, Codului muncii, contractelor colective de munca aplicabile, regulamentului intern si altor prevederi legale specifice in vigoare;
- j. să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- k. să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- l. alte drepturi prevazute in legislatia muncii si in contractele colective de munca aplicabile
- m. alte drepturi care ii revin conform atributiilor si prevederilor legale;

Art.87 Angajatorului îi revin următoarele obligații:

- a. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care influentează desfășurarea relațiilor de muncă;
- b. să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c. să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 18/ 42

- d. să comunice periodic, salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e. să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f. să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g. să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h. să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- j. să organizeze activitatea salariaților în cadrul programului de lucru al spitalului, precizând locul de muncă și atribuțiile fiecăruia în raport cu specializarea sa;
- k. să stabilească locurile de muncă unde accesul sau circulația este interzisă sau permisă în anumite condiții;
- l. să asigure salariul convenit fiecărui salariat în raport cu meseria/funcția, pregătirea și munca ce o prestează, conform legislației în vigoare;
- m. să exercite îndrumare și un control permanent și exigent asupra îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- n. să analizeze anual activitatea profesională a personalului angajat încadrat în muncă în vederea acordării calificativelor ;
- o. să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- p. să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii;
- q. să asigure efectuarea serviciului de pază și ordine în condițiile prevăzute de lege, stabilirea regulilor privind intrarea și ieșirea din instituție;
- r. să asigure măsuri pentru protecția muncii, prevenirea și stingerea incendiilor, dotarea personalului cu echipament de protecție și a locurilor de muncă cu mijloace de protecție colectivă și a instalațiilor, cu aparatura și materialele necesare în acest scop precum și cu documentația de specialitate necesară instruirii în acest scop;
- s. să asigure fondurile și condițiile necesare pentru: efectuarea examenelor medicale la angajare, în perioada de adaptare, periodice, la reluarea muncii și a consultațiilor spontane, conform legislației în vigoare.
- a.- aplicarea măsurilor de igienă, dezinsecție și deratizare periodică;
- a.- vaccinarea și profilaxia specifică impusă de riscurile de la locul de muncă. Angajatorul are obligația să se supună măsurilor de prevenire și combatere a bolilor transmisibile, să respecte întocmai normele de igienă și sănătate publică, să ofere informațiile solicitate și să aplice măsurile stabilite privind instituirea condițiilor pentru prevenirea îmbolnăvirilor și pentru promovarea sănătății individului și a populației.
- t. să asigure respectarea Normelor în vigoare privind prevenirea și combaterea infecțiilor nozocomiale;
- u. să instruiască salariații atât în ceea ce privește activitatea acestora în general, cât și pe linie de sănătate și securitate în muncă, PSI, mediu, situații de urgență
- v. să asigure salariaților alimentația de protecție unde este cazul conform legislației specifice;
- w. să îi facă salariaților un program de lucru care se încadrează în normele în vigoare, pe fiecare specific ;
- x. să îi asigure salariaților timpul de odihnă și repaus prevăzut de lege ;
- y. să planifice și să acorde salariaților concediul de odihnă anual ;
- z. să asigure salariaților perfecționarea profesională ;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 19/ 43

CAPITOLUL VI DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATILOR

Art.88 Obligatiile salariatilor sunt:

- a. sa indeplineasca atributiile ce-i revin conform fisei postului intocmita conform pregatirii profesionale, a competentei fiecarui salariat
- b. sa respecte programul de lucru si sa foloseasca integral si eficient timpul de lucru;
- c. obligația de a respecta disciplina în muncă
- d. personalul încadrat în unitate are obligația să își desfășoare activitatea în mod responsabil conform pregătirii profesionale, codului de deontologie medicală/profesionala și cerințelor postului;
- e. obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, ROF, în Contractul colectiv de muncă aplicabil, în Contractul individual de muncă, precum și acte normative ce vizează activitatea medicala (legi, hotărâri, ordine, norme, dispoziții interne etc.);
- f. sa respecte secretul de serviciu/profesional si dreptul la confidentialitate a datelor cu caracter personal (salariatilor le este interzis sa intrebuinteze în scopuri personale, sa comunice altora sau sa copieze documente la care au acces in timpul serviciului);
- g. obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.
- h. sa realizeze manipularea medicamentelor (inclusiv a celor cu regim special) conform normelor specifice in materie;
- i. sa foloseasca si sa pastreze echipamentul si instrumentarul cu care lucreaza , sa participe la colectarea instrumentarului si materialelor de unica folosinta utilizat si sa asigure depozitarea acestora in vederea distrugerii;
- j. sa respecte Normele in vigoare privind prevenirea si combaterea infectiilor nozocomiale;
- k. sa indeplineasca orice alte sarcini de serviciu in scopul bunei functionari a activitatii spitalului, in limita competentei prevazute de postul ocupat.
- l. să își însușească și să respecte reglementările legale in vigoare si instructiunile de securitate si sanatate in munca, precum și a celor privind folosirea echipamentului de protecție și de lucru, de prevenirea incendiilor sau a oricăror altor situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile instituției, ori viața, integritatea corporală sau sănătatea unor persoane;
- m. sa cunoasca, sa respecte si sa aplice normele si instructiunile de functionare a echipamentelor si utilajelor de lucru;
- n. să respecte regulile de acces în locurile de muncă unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;
- o. să aibă o comportare corectă în cadrul relațiilor de muncă, să promoveze raporturile de înțelegere cu toți membrii colectivului și să combată orice manifestări necorespunzătoare;
- p. obligația personalului medico-sanitar care manipulează produse stupefiante de a le păstra în locuri unde are acces numai personalul desemnat în acest scop ;
- q. obligația de a nu comite fapte care să producă pagube unității sau altor salariați;
- r. obligația de a nu înstrăina sau sustrage bunurile aflate în proprietatea unității ;
- s. sa nu lase fara supraveghere aparatura cu care lucreaza in timpul programului de munca , sa o predea turei urmatoare sau sa o asigure la incheierea programului de lucru;

<p style="text-align: center;">SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)</p>	<p style="text-align: center;">REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI</p>		<p style="text-align: right;">Cod: RI-SUUB-14</p>
	<p style="text-align: center;">Editia: 1</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 2</p>	<p style="text-align: right;">Pag. 20/ 42</p>

- t. sa nu paraseasca locul de munca pana la venirea schimbului, acolo unde se lucreaza fara intrerupere, iar in caz de neprezentare a acestuia sa anunta seful ierarhic, pentru a se lua masurile necesare;
- u. obligatia de a aduce la cunoastinta sefului ierarhic orice neregula, abatere in munca precum si cazurile in care aparatele, instrumentarul si utilajele ce ii sunt date in pastrare sau in folosinta sunt expuse deteriorarii sau functioneaza neregular;
- v. obligatia de a utiliza in bune conditii si de a pastra baza tehnica si materiala a unitatii;
- w. organizeaza si desfasoara programul de educatie pentru sanatate, activitati de consiliere, atat pentru pacienti, cat si pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate in formare;
- x. utilizeaza si pastreaza in bune conditii, echipamentul 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 distrugerii).
- y. respecta regulile si normele in vigoare privind prevenirea, controlul si combaterea infectiilor nosocomiale;
- z. in intreaga activitate desfasurata in cadrul spitalului, personalul medico-sanitar are obligatia de a folosi un limbaj politicos atat fata de pacienti, cat si fata de vizitatori si insoțitorii pacienților;
- aa. sa poarte echipamentul de protectie conform normelor in vigoare precum si ecusonul cu numele si prenumele, functia si locul de munca ;
- bb. inainte de inceperea lucrului si la terminarea programului de lucru, fiecare persoana incadrata in munca este obligata sa semneze condica de prezenta;
- cc. obligatia personalului medical superior de respectare a procedurii de planificare si aprobare a graficului de garzi;
- dd. obligatia de a efectua examenele medicale de medicina muncii conform H.G. nr.355/2007 privind supravegherea sanatatii lucratorilor, cu modificarile si completarile ulterioare
- ee. obligatia de a respecta procedura privind circulatia documentelor;
- ff. obligatia de a respecta procedura/regulile de acces in unitate a apartinatorilor, reprezentantilor mass-media etc.
- gg. obligatia personalului medico-sanitar de a respecta procedura de transfer interclinic al pacientului critic, procedura de primire, examinare investigare si internare a pacientilor din UP¹ , procedura de internare a pacientilor ;
- hh. sa-si perfectioneze pregatirea profesionala, sa-si insuseasca cunostintele necesare indeplinirii sarcinilor de serviciu, precum si legislatia(legi, regulamente, instructiuni, ordine) referitoare la sarcinile de serviciu;
- ii. sa se prezinte la serviciu in starea corespunzatoare indeplinirii in bune conditii a sarcinilor de serviciu, sa nu introduca si sa nu consume bauturi alcoolice la locul de munca si sa nu lucreze sub influenta lor
- jj. sa se prezinte, la solicitarea angajatorului, in cel mai scurt timp la locul de munca pentru prevenirea sau inlaturarea unor calamitati(inundatii, furtuni,incendii si altele asemenea), precum si in situatii de urgenta medicala;
- kk. sa poarte corect uniforma de lucru si sa respecte dispozitiile in vigoare privind folosirea acesteia;
- ll. sa respecte programul stabilit pentru public si sa se ingrijeasca sa fie afisat permanent
- mm. sa pastreze curatenia la locul de munca;
- nn. in conditiile in care nu poate sa-si indeplineasca atributiile de serviciu, salariatul este obligat sa-si informeze seful ierarhic;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 21/ 43

- oo. salariatii raspund pentru pagubele aduse unitatii din vina si in legatura cu munca lor, conform legislatiei muncii si prezentului regulament;
- pp. sa indeplineasca orice alte obligatii trasate de seful ierarhic in vederea asigurarii unei bune functionari a activitatii spitalului, in limita legii, a pregatirii profesionale si a competentei
- qq. sa execute in totalitate sarcinile prevazute in programul de lucru cu constiinciozitate si corectitudine, la timp si de calitate
- rr. sa nu introduca in spital si sa nu consume bauturi alcoolice, stupefiante,substante psihotrope si sa nu se prezente la locul de munca sub influenta acestora;
- ss. sa foloseaca echipamentul de protectie, de lucru, uneltele si sculele specifice ;
- tt. sa se foloseasca cu grija, ca un bun gospodar de bunurile incredintate de angajator pentru lucru sau punerea in opera;

- uu. sa aiba un comportament demn, civilizatat si respectuos cu colegii, cu sefii ierarhici;
- vv. sa efectueze delegatii sau deplasari, in limita prevazuta de lege, la ordinul sefilor sai ;
- ww. sa transmita certificatul medical imediat catre seful ierarhic superior, dar fara a depasi termenul prevazut de legislatia in vigoare, sub sanctiunea neluării in considerare la plata acestuia;
- xx. sa respecte procesul, instructiunile, privind activitatea sa ;
- yy. obligatia de a asigura si mentine securitatea informatiilor privind starea pacientului, rezultatele investigatiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale, care sunt confidentiale chiar si dupa decesul acestuia.
- zz. este interzisa accesarea bazei de date si/sau dezvaluirea de informatii medicale in afara obligatiilor de servicii si/sau furnizarea acestora catre terti in lipsa unei aprobari scrise a Directorului Medical sau a Managerului si/sau folosirea aplicatiilor informatice in afara scopului pentru care au fost create.
- aaa. Obligatia pastrării secrete a parolei de acces in cadrul aplicatiilor informatice instalate in cadrul spitalului precum si obligatia schimbarii parolei de acces la intervalele recomandate sau in cazul in care aceasta a fost dezvaluita accidental;
- bbb. Obligatia de a lua masuri pentru protejarea datelor impotriva accesului neautorizat, dezvaluirii, modificarii, pierderii sau distrugerii accidentale/ilegale precum si impotriva oricarei forme de prelucrare ilegala.
- ccc. Sa nu scoata in afara spitalului documente care contin informatii privind pacientii. Este interzisa orice forma de copiere a datelor continute in baza de date a spitalului.

Art.89 Angajatul are obligatia :

- a. să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- b. să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- c. să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- d. la încetarea contractului individual de muncă, angajații au obligația de a returna ceea ce aparține de drept Spitalului, și în primul rând documentele (inclusiv în format electronic) care reprezintă informații confidentiale sau drept de proprietate intelectuală care aparține Spitalului.

Art.90 În desfășurarea activității sale, fiecare angajat al Spitalului are următoarele obligații:

<p style="text-align: center;">SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)</p>	<p style="text-align: center;">REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI</p>		<p style="text-align: right;">Cod: RI-SUUB-14</p>
	<p style="text-align: center;">Editia: 1</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 2</p>	<p style="text-align: right;">Pag. 22/ 42</p>

- a. Studiarea politicilor/procedurilor operaționale din domeniul propriu de activitate, înțelegerea și aplicarea acestora în activitatea pe care o desfășoară.
- b. Îmbogățirea continuă a cunoștințelor și competențelor profesionale, atât prin valorificarea oportunităților de care beneficiază prin grija Spitalului, cât și prin studiul individual.
- c. Să cunoască și să aplice corect prevederile/ reglementările legale și procedurile interne ale Spitalului..
- d. Să asigure neutralitatea spitalului, conform statutului, față de interesele posibil divergente.
- e. Să conștientizeze și să protejeze imaginea și prestigiul spitalului, inclusiv al calității sale de angajat al Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti.

Art.91 Salariatii cu functii de conducere, pe langa obligatiile prevazute la mai sus, dupa caz, au si urmatoarele sarcini principale:

- a. sa aduca la cunostinta salariatilor din subordine obligatiile si raspunderile ce le revin, sa le puna la dispozitie instructiunile pe baza carora acestia sunt obligati sa-si defasoare activitatea, sa organizeze astfel instruirea incat sa asigure insusirea integrala a instructiunilor de serviciu.
- b. în cadrul competenței sale, să dea dispoziții clare și precise pentru executarea lor și să controleze sistematic modul cum sunt aduse la îndeplinire. Personalul din subordine este obligat să execute întocmai și la timp dispozițiile primite.
- c. sa ia masuri pentru asigurarea conditiilor corespunzatoare privind securitatea si sanatatea in munca si situatii de urgenta;
- d. sa puna la dispozitia salariatilor, potrivit specificului muncii, toate mijloacele necesare desfasurarii in bune conditii a activitatii si sa asigure starea corespunzatoare a acestora.
- e. sa organizeze activitatea clinicii/sectiei/compartimentului/serviciului și sa repartizeze sarcinile de muncă întregului personalul din subordine;
- f. sa asigure stabilirea și aducerea la cunoștința fiecărei persoane a atribuțiilor și răspunderilor ce îi revin la locul de muncă, sa verifice modul cum acestea au fost însușite și se îndeplinesc de către întregul personal;
- g. orice alte sarcini de serviciu trasate/cuprinse in atributii in limita legii si a competentei profesionale

Art.92 Păstrarea confidențialității informațiilor referitoare la persoane este obligatorie pentru toți salariații care prin activitatea pe care o desfășoară au acces la acestea în mod direct sau indirect in conformitate cu Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului si cu OMS nr. 386/2004 privind aprobarea Normelor de aplicare a Legii drepturilor pacientului nr. 46/2003 si Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date privind datele cu caracter personal.

Art.93 Drepturile salariatilor sunt:

- a. dreptul la salarizare pentru munca depusa
- b. dreptul la repaus zilnic 15 - 20 minute si saptamanal, conform legii;
- c. dreptul la concediu de odihna anual, și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d. dreptul la egalitate de sanse si tratament;
- e. dreptul la demnitate in munca;
- f. dreptul la sanatate si securitate in munca;
- g. dreptul acces la formarea profesională
- h. dreptul la informare si consultare;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Ediția: 1	Rev.: 2	Pag. 23/ 43

- i. dreptul de a participa 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 constitui sau de a adera la un sindicat.
- m. dreptul de a participa la acțiuni colective;
- n. dreptul să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o. dreptul să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p. dreptul să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a superiorului ierarhic direct in limita legii;
- q. dreptul să își informeze superiorul ierarhic direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r. dreptul să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s. dreptul să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t. dreptul să solicite asistență organizației sindicale/reprezentantilor salariatilor, în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u. dreptul să solicite asistență organizației sindicale/reprezentantilor salariatilor, în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- v. de a participa la acțiuni colective
- w. de a fi ascultat in cazul in care i se imputa o sarcina nerealizata, indisciplina, etc
- x. alte drepturi prevazute in lege si in contractul colectiv de munca aplicabil.

Art 94 Salarizarea si alte drepturi , se aplica conformitate cu prevederile legislației vigoare.

Art.95 Stabilirea și acordarea sporurilor, se realizeaza în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea salariatului si in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art.96 Angajarea și promovarea în funcții se face conform OMS nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, cu încadrarea in statul de functii aprobat.

Art.97 Încheierea, executarea, modificarea si incetarea contractului individual de muncă sau a altor tipuri de contracte prevazute de lege,concedierea pentru motive care tin sau nu de salariat contractului individual de muncă,demisia,dreptul la preaviz, vor respecta toate conditiile legale impuse de Codului muncii, de contractele colective de munca aplicabile si de legislatia muncii, incidenta si aplicabila.

Art.98 În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentantilor sindicatelor reprezentative, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 24/ 42

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art.99 La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine posturile în funcție de următoarele criterii orientative:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngăduit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective

Art.100 Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

Art.101 Dreptul la concediu de odihnă anual este garantat și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.102 Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

Art.103 Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

Art.104 Concediul anual de odihnă se acorda proportional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și poate fi fragmentat în mai multe tranșe dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de 15 zile lucrătoare.

Art.105 În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

Art.106 În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul reprezentanților sindicatelor din Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate, cu respectarea dispozițiilor legale.

Art.107 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.108 Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

Art.109 Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 25/ 43

Art.110 Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Art.111 Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Art.112 Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

Art.113 Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concediul fără plată conform legii. Concediul fără plată se acordă salariaților la cererea acestora în funcție de interesele unității:

a.- până la 90 zile calendaristice pentru nevoi personale sau studii justificate;

a.- o singură dată, până la 12 luni pentru angajari în străinătate justificate prin acte doveditoare: adeverințe eliberate de unitățile de învățământ, de unitățile de formare profesională sau contracte de muncă prin firme autorizate de Ministerul Muncii Solidarității Sociale, Familiei și Egalității de Șanse).

Depășirea concediului fără plată constituie abatere disciplinară ce va fi analizată în comisia de disciplină.

Art.114 Cererile de concediu cu/fără plată vor conține obligatoriu avizele : medic șef, asistent șef, șef serviciu/compartiment și avizul sindicatului.

Art.115 Cererea de concediu fără plată pentru studii va fi trimisă angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia. Cererea de concediu cu/fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înmănată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională .

CAPITOL VII TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

Art.116 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă și legislației în vigoare.

Art.117 Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art.118 Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art.119 În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art.120 Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămâna, inclusiv orele suplimentare.

Art.121 Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință prevăzute nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art.122 Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

Art.123 Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

Art.124 Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

Art.125 Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea sindicatelor din Spitalul Universitar de Urgenta Bucuresti.

Art.126 Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii se stabileste de catre Comitetul director, cu avizul reprezentantului sindicatului si va fi aplicat conform legislatiei specifice si poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art.127 Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză;

Art.128. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 27/ 43

Art.129 Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

Art.130 Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art.131 Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea programului de lucru legal 40-48 pe saptamana ;

Art.132 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate defiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Art.133 Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.134 Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

Art.135 Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

Art.136 În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru. Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

Art.137 La nivelul SUUB în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu avizul reprezentanților sindicatelor din cadrul SUUB cu respectarea normativelor de personal aprobate de Ministerul Sanatatii.

Art.138 Anual, la nivelul SUUB se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate, si se inainteaza spre aprobare Ministerului Sanatatii statul de functii al spitalului.

Art.139 Eventuala examinare si reexaminare a normativelor de personal se face de catre o comisie paritara angajator - reprezentantii organizatiilor sindicale.

Art.140 Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați. In conformitate cu normativele emise de catre Ministerul Sanatatii normarea personalului se efectueaza conform unor criterii stabilite, exemplu: numarul de paturi, specificul locului de munca, programul de lucru etc.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 28/ 42

Art. 141 Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi. Repausul a se acorda în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Art.142 În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

Art.143 În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art.144 La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc.

Art.145 Părțile semnatare ale prezentului regulament intern recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

Art.146 Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii.

Art.147 Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și repartizat conform prezentului regulament intern, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Art.148 Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

Art.149 Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art.150 La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

Art.151 Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

Art.152 Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art.153 Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei zile.

Art.154 Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru este stabilit în cadrul fiecărei secții, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale și conform prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 29/ 43

Art.155 Medicii au un program de 7 ore /zi.

Alt personal sanitar superior (profesori CFM, biologi, farmacist, psihologi, fizician, logopezi) si personalul cu pregatire superioara din unitatile de cercetare stiintifica au un program de 7 ore/zi.

Membrii Comitetului Director ai SUUB au un program de 8 ore/ zi.

Sefii de Sectii au un program de 7 ore sau 6 ore/zi in functie de locul de munca.

Asistentii medicali si personalul auxiliar au un program de 8 ore/zi cu exceptia locurilor de munca care prevad alt program.

Personalul care lucreaza in Anatomie Patologica are un program de 6 ore/zi.

Personalul care lucreaza in activitatile de radiologie, angiografie, medicina nucleara are un program de 6 ore/ zi.

Personalul din laboratoare (analize medicale, recuperare medicala, sterilizare, CPCIN, UTS) are un program de 7 ore/zi.

Personal TESA are un program de 8 ore/zi.

Art.156 La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a activității (ex. program 12/24 sau 8/16) prin repartizarea inegală a timpului de lucru, astfel salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Art.157 Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art.158 În sectorul public sanitar, timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor sunt reglementate de OMS nr.870/2004, cu completarile si modificarile ulterioare, care prevalează asupra prevederilor prezentului regulament intern.

Art.159 Programul de lucru este diferențiat pe locuri de muncă și categorii profesionale, astfel:

In sectiile si compartimentele cu paturi medicii asigura activitatea in cadrul timpului de munca de 7 ore/zi astfel:

- activitate curenta de 6 ore in cursul diminetii in zilele lucratoare (sau 5 ore daca se efectueaza contravizita dupa-amiaza intre orele 17.00-18.00)

- 20 de ore de garda obligatorii lunar

Medicii incadrati in structurile de primire urgente desfasoara activitate conform dispozitiilor Ministerului Sanatatii.

Personalul didactic din invatamantul superior medical care desfasoara activitate integrata prin cumul de functii in baza unui contract cu jumatate de norma presteaza aceiasi activitate ca si personalul medical si farmaceutic incadrat cu norma intreaga;

In cadrul prestatiei integrate acest personal asigura activitate curenta in cursul diminetii si garzi pe langa atributiile functiei didactice. Cadrele didactice care ocupa functia de profesor sau de conferentiar nu au obligatia de a efectua garzi prestand activitate zilnica de 7 ore.

Continuitatea sistentei medicale se asigura prin serviciul de garda in cadrul liniilor de garda aprobate de Ministerul Sanatatii

Asistentii medicali si personalul medical auxiliar din sectiile cu paturi desfasoara activitate fara intrerupere in program 3 ture in program de 8 cu 16 ore sau 12 cu 24 ore.

Asistentii medicali si personalul auxiliar sanitar din structurile UPU desfasoara activitate in 3 ture.

Pentru celelalte locuri de munca unde programul este sub 8 ore/zi, programul se stabileste de conducerea locului de munca – o tura, 2 ture sau 3 ture dupa caz.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 30/ 42

Personalul TESA o tura si 3 ture.

Art.160 Ora de incepere a programului etse stabilita la propunerea conducerii locurilor de munca. Graficele lunare de activitate se intocmesc de seful compartimentului de munca si se aproba de conducerea spitalului.

Art.161 Programul de lucru poate fi flexibil, dar numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității. Detalierea programului de lucru pe locuri de munca va fi prezentat detaliat in anexa la regulamentul intern.

Art.162 Asigurarea rezolvării unor situații deosebite, care reclamă maximă urgență în asistența medicală se poate face prin chemarea medicilor de la domiciliu, atât din cadrul spitalului, cât și din alte unități sanitare.

Art.163 Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu acea unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă. Salariul de bază se stabilește la limita minimă prevăzută pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății publice și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.

Art.164 Modificarea programului de lucru a graficelor de lucru atat pentru medici cat si pentru celelalte categorii de personal este posibila doar cu aprobarea sefului de munca.

Art.165 Propunerile sau solicitarile referitoare la modificarea activitatii, a programului de lucru, reorganizarea acesteia se vor inainta spre analiza si aprobare Comitetului Director.

Art.166 Asigurarea rezolvării unor situații deosebite, care reclamă maximă urgență în asistența medicală se poate face prin chemarea medicilor de la domiciliu, atât din cadrul spitalului, cât și din alte unități sanitare. In cazul unor situatii personale speciale ale salariatilor, schimburile de tura se pot efectua in baza unei cereri scrise formulata de persoana care solicita schimbarea turei si necesita obligatoriu acordul scris al persoanei care accepta efectuarea turei si aprobarea sefului locului de munca. Cererea este inaintata prin registratura spitalului catre conducere in vederea avizarii. Cererea de schimb de tura reprezinta un document intern ce va fi atasat la graficul de lucru si va justifica schimbarile survenite in cursul unei luni in graficul de lucru al personalului mediu si auxiliar.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2 Pag. 31/ 43

CAPITOLUL VIII CODUL DE CONDUITA

Art.167 Codul de conduita reprezinta setul de reguli pe baza, reguli de comportament etic în unitate și modul de prevenire a acțiunilor ilicite și ilegale care ar putea să apară, reguli care completeaza codurile etice si/sau deontologice specifice fiecărei profesii.

Art.168 Cerințe generale pentru o conduită corectă și un comportament integru.

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și aplicarea principiilor legalității, integrității morale, competenței și responsabilității profesionale, eficienței, obiectivității, tratamentului imparțial și transparenței, personalul din cadrul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti are următoarele obligatii:

- să fie loial unitatii.
- să aibă un comportament și un limbaj civilizată față de toate persoanele cu care vine în contact, în interiorul și exteriorul Spitalului
- să dovedească spirit de echipă și solidaritate față de colegi, respectând drepturile și demnitatea fiecăruia.
- să nu se lase influențat de interese personale, de presiuni sau influențe externe în realizarea sarcinilor de serviciu specifice.
- să păstreze confidențialitatea operațiunilor efectuate, a documentelor și informațiilor care au acest regim și de care ia cunoștință prin exercitarea atribuțiilor de serviciu și ale funcției detinute.
- să aibă o ținută vestimentară decentă și curată.

Art. 169 Principiile generale care stau la baza exercitarii profesiei sunt următoarele:

- a) supremația Constituției și a prevederilor legale generale și specifice;
- b) prioritatea interesului public - îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal;
- c) profesionalismul - obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) imparțialitatea și independența – obligatia de a aborda o atitudine obiectivă, în exercitarea prerogativelor funcției;
- e) integritatea morală - este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în exercitarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de aceasta funcție;
- f) libertatea gândirii și a exprimării – modul liber de a-si exprima si a-si fundamenta opiniile cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) cinstea și corectitudinea, buna-credință;
- h) deschiderea și transparența - activitățile desfășurate în exercitarea funcției sunt de interes public și în folosul pacienților.

Art.170 Comportament integru înseamnă :

- a. performanță - profesia presupune desfășurarea unei activități la cei mai ridicați parametri
- b. profesionalism - profesia presupune existența unor capacități intelectuale și experiență dobândite prin pregătire și educație și printr-un cod de valori și conduită comun tuturor
- c. calitatea serviciilor - constă în competența de a-și realiza sarcinile de serviciu ce le revin cu obiectivitate, responsabilitate, sârguință și onestitate;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 32/ 42

- d. încrederea - în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, să promoveze cooperarea și bunele relații cu ceilalți, cu personalul din cadrul instituției, aplicând principiile și practicile de bună conduită
- e. conduită - trebuie să aibă o conduită ireproșabilă atât pe plan profesional, cât și personal;
- a. credibilitatea – serviciile furnizate trebuie să fie fidele realității, de încredere și fundamentate pe respectarea practicilor și prevederilor legale în domeniu.

Art.171 Angajatul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti trebuie sa fie:

- a. corect și onest în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- b. să nu folosească poziția deținută în Spital în interese particulare.
- c. să nu sugereze și să nu pretindă recompensă (cadouri și orice alte valori sau servicii) pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de la persoanele cu care are relații de colaborare.
- d. să nu se implice în activități sau înțelegeri, direct sau prin membrii de familie, care să dea naștere la conflicte de interese.
- e. să nu se folosească de bunurile Spitalului pentru rezolvarea problemelor personale.

Art.172 Angajații trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera conflicte între propriile interese și interesele Spitalului.

Art.173 În orice situație, angajații care au relații cu clienții, contractorii, furnizorii trebuie să acționeze numai în interesul Spitalului și să excludă orice fel de avantaje personale.

Art.174 Datoria, loialitatea și sarcinile de serviciu ale angajaților nu trebuie compromise în nici un fel de interese personale.

Art.175 Angajații vor evita orice implicare directă sau indirectă – de exemplu prin membrii familiei (soț/soție sau copii aflați în întreținere) - în asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul Spitalului.

Art.176 Nu se va exercita nici un fel de presiune directă sau indirectă asupra angajaților pentru a sprijini o formațiune politică sau o candidatură politică individuală ori pentru a contribui cu fonduri bănești în scopuri politice

Art.177 Spitalul respectă și protejează demnitatea angajaților săi și dreptul la viața privată, inclusiv al protecției și asigurării confidențialității datelor cu caracter personal și asigura respectarea principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 33/ 43

**CAPITOLUL IX
REGULI PRIVIND SOLUTIONAREA PETITIILOR
ADRESATE SPITALULUI DE CATRE SALARIATI SAU
DE CATRE TERTE PERSOANE**

Art.178 Prin petitie se intelege cererea prin care se solicita, reexaminarea unui act administrativ cu caracter individual , în sensul revocării sau modificării acestuia si/sau sesizari, reclamatii, propuneri formulate de catre un salariat/sau alta persoana adresate Spitalului, formulate in scris si transmise prin orice mijloace doveditoare.

Art.179 Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, printr-un act administrativ poate cere soluționarea în termen de 30 de zile lucratoare de la inregistrarea cererii, dacă prin lege nu se prevede alt termen, prin care se poate solicita autorității emitente, reexaminarea unui act administrativ. Interesul legitim poate fi atât privat, cât și public. Actul administrativ este acel act emis de catre Spital, în realizarea atribuțiilor sale.

Art.180 Oricare salariat are dreptul de a se adresa conducatorilor, inclusiv direct Managerului atunci cand considera ca drepturile sale au fost incalcate.

Art.181 Salariatul pentru rezolvarea problemelor sale se adreseaza sefului ierarhic verbal sau scris si acesta este obligat ca in maxim 7 zile lucratoare de la luarea la cunostinta a sesizarii sau reclamatiei sa rezolve problema si/sau, in functie de problema, sa medieze si sa rezolve sau sa raspunda in scris salariatului, daca acestea sunt pertinente si in cazurile in care ii depaseste competenta de decizie sa informeze Managerul .

Art.182 In rezolvarea petitiilor individuale ale salariatilor registratura generala are urmatoarele atributii:

1. primeste si inregistreaza petitiile in Registrul general de intrari ale spitalului;
2. prezinta petitiile managerului care le repartizeaza compartimentului de specialitate in functie de obiectul acestora, cu precizarea termenului de solutionare;
3. raspunde de repartizarea in termen a lucrarilor;
4. expediază raspunsurile catre petitionari in termen de 30 de zile de la data inregistrarii petitiilor, sau a altor termene specificate de legi speciale;
5. pentru soltutionarea petitiilor care, initial au fost inregistrate la o alta autoritate si apoi transmise spitalului, curge un nou termen de solutionare, respectiv 30 de zile de la data inregistrarii lor la spital.
6. raspunsul se semneaza de catre manager si/sau seful compartimentului care a solutionat petitia. In raspuns se va mentiona, dupa caz, temeiul legal al solutiei.
7. petitiile gresit adresate vor fi trimise in termen de 5 zile de la inregistrare catre autoritatile competetnte cu solutionarea lor,urmand ca petitionarul sa fie instiintat despre aceasta;
8. petitiile anonime sau cele care nu contin datele de identificare ale petitionarului nu se iau in considerare si se claseaza;
9. in cazul in care un petitionar formuleaza mai multe petitii, sesizand aceeasi probleme, acestea se vor conexa, redactandu-se un singur raspuns care va face referire la toate petitiile primite;
10. daca ulterior trimiterii raspunsului se primeste o noua petitie de la acelesi petitionar , cu acelasi continut, aceasta se claseaza, iar la numarul initial se va face mentiune despre faptul ca s-a raspuns.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 34/ 42

Art.183 Dacă un salariat face o plângere sau o sesizare, privind drepturile salariale, aceasta va fi depusă la registratura generala pentru înregistrare, de unde va fi înaintată Managerului Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti.

Art.184 Contestația poate fi depusă în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a actului de stabilire a drepturilor salariale.

Art.185 Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, sporurilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor legale in materie se vor soluționa în termen de 10 zile pe baza hotararii consemnate in procesului-verbal al Comitetului Director.

Art.186 Managerul Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti va supune plângerea spre dezbateră în ședința Comitetului Director din care mai fac parte Directorul Medical, Directorul Financiar Contabil, Directorul de Îngrijiri, Sef Serv.RUNOS, impreuna cu raportul/nota justificativa pentru fiecare caz in par emisa de serviciul RUNOS, care are obligatia verificarii si indeplinirea tuturor condițiile legale prevăzute pentru fiecare speta in parte, de acordare sau neacordare a acestor drepturi.

Art.187 La sedințele Comitetului Director va putea participa si reprezentantul organizatiei sindicale in calitate de observator. Dacă este necesar, salariatul în cauză va fi chemat pentru a da explicații și lămuriri.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 35/ 43

CAPITOLUL X
RASPUNDEREA DISCIPLINARA
 ABATERILE DISCIPLINARE ŞI SANCTIUNILE APLICABILE SANCTIUNILE DISCIPLINARE
 GENERALE

Art. 188 Sanctiunile disciplinare se aplica respectandu-se regulamentul intern al comisiei de disciplina care se constituie ca anexa 1 la prezentul regulament intern.

Art. 189 Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.190 În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta. Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art.191 Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Art.192 Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
- b) gradul de vinovăţie a salariatului;
- c) consecinţele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.193 Abaterea salariatilor din subordinea sefilor de birou, sectii, compartimente ,directii, care se constata de catre acestia, se inainteaza in scris Managerului, care, dupa caz, o va indrepta, in functie de abatere, Comisiei de disciplina sau Consiliului etic, constituite la nivel de unitate, avand componenta si atributiile specificate in R.O.F.

Art.194 În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de Comisia de disciplina sau Consiliul etic, după atribuțiile specifice, să efectueze cercetarea disciplinara prealabila, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Art.195 Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevazute, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 36/ 42

Art.196 În cursul cercetării disciplinare 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 avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.197 Comisia de disciplina sau Consiliul etic, după efectuarea cercetării disciplinare, înainte de procesul verbal al cercetării disciplinare în care se regăsesc concluziile cercetării, împreună cu toate actele care stau la baza acestuia și propune Managerului sancțiunea disciplinară, iar acesta va decide asupra aplicării sancțiunii.

Art.198 Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termenul prevăzut de lege, de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.199 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.200 Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art.201 Decizia de sancționare se transmite prin serviciului R.U.NO.S pentru luare la cunoștință

Art.202 Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art.203 Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării la instanțele judecătorești competente.

Art.204 Se consideră abateri disciplinare concrete ale salariaților spitalului următoarele fapte, fără a se limita însă la acestea:

- a. Încălcarea regulilor și disciplinei la locul de muncă, precum și a normelor privind exploatarea, întreținerea și administrarea bunurilor spitalului;
- b. Sustragerea sub orice formă de bunuri și valori aparținând spitalului;
- c. Încălcarea regulilor privind activitățile de protecție și sănătate a muncii, de prevenire și de stingere a incendiilor;
- d. Introducerea sau consumul de băuturi alcoolice sau de substanțe stupefiante în incinta spitalului; prezentarea la serviciu în condiții necorespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor, precum și efectuarea serviciului sub influența băuturilor alcoolice;
- e. Încălcarea regulilor privind confidențialitatea unor documente și informații stabilite de conducerea spitalului sau prin lege;

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 37/ 43

- f. Încălcarea și nerespectarea regulilor împotriva infecțiilor nosocomiale și în mod special în spațiile cu risc crescut (bloc operator, sterilizare, secții chirurgicale și ATI);
- g. Neprezentarea la serviciu la solicitarea conducerii spitalului, pentru înlăturarea efectelor unor calamități naturale;
- h. Absențe nemotivate, nerespectarea programului de lucru sau părăsirea serviciului în timpul perioadei de lucru normale;
- i. Efectuarea în timpul programului a unor lucrări ce nu au legătură cu obligațiile de serviciu;
- j. Nerespectarea ordinii și curățeniei la locul de muncă;
- k. Folosirea abuzivă a autovehiculelor, precum și a altor bunuri aparținând spitalului;
- l. Neținerea, necompletarea sau completarea necorespunzătoare a documentelor de specialitate, a evidențelor, precum și comunicarea de date sau informații inexacte sau incomplete;
- m. Nerealizarea lucrărilor încredințate în condițiile de calitate stabilite;
- n. Neînștiințarea șefilor ierarhici asupra unor deficiențe de natură a stânjeni activitatea normală a spitalului;
- o. Neîndeplinirea obligațiilor de serviciu cuprinse în fișa postului;
- p. Încălcarea cu vinovăție a oricărui altor prevederi din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil.
- r. Fumatul în incinta unității precum și în spațiile anexe (curți interioare și exterioare) constituie abatere disciplinară sau contravențională, după caz.
- s. Provocarea de pagube materiale spitalului din vina și în legătură cu munca salariatului atrage și răspunderea disciplinară pe lângă răspunderea patrimonială a acestuia.
- t. neprezentarea la controalele și verificările periodice privind starea sanatații.
- z scoaterea în afara spitalului a documentelor care contin informatii privind pacientii, copierea datelor continute in baza de date a spitalului, folosirea aplicatiilor informatice in afara scopului pentru care au fost create, distrugerea sau modificarea datelor continute in baza de date a spitalului;
- y- folosirea numelui de utilizator si a parolei de acces al altei persoane.
- z. - savarsirea faptelor prevazute de art. 37 din Legea nr. 202/2002, respectiv:
- discriminarea bazată pe criteriul de sex, pe baza statutului familial sau marital ori în situația prevăzută de art. 37 alin. 4 din Legea nr. 202/2002 (respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană)
 - încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă atât în cazul salariaților/colaboratorilor Spitalului, cât și în cazul soțiilor/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare (de ex. în cadrul activității de voluntariat)
 - săvârșirea de către salariații Spitalului a unor fapte ce încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) -e) și la art. 11 din Legea nr. 202/2002
 - discriminarea prin utilizarea de către reprezentanții Spitalului a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; stabilirea remunerației; beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială; informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; evaluarea performanțelor profesionale individuale; promovarea profesională; aplicarea

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 38/ 42

măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

- discriminarea bazată pe maternitate, în formele prevăzute de art. 10 din Legea nr. 202/2002 sau asemănătoare;
- discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, astfel cum sunt menționate în legislația specifică aplicabilă.
- celelalte situații menționate de art. 37 din Legea nr. 202/2002 ca reprezentând contravenții.

Art.205 Constituie, de asemenea, abateri disciplinare concrete și următoarele fapte săvârșite de conducătorii ierarhici :

- a) neîndeplinirea atribuțiilor de organizare, coordonare și control;
- b) neexecutarea obligațiilor privind îndrumarea salariaților din subordine în legătură cu atribuțiile de serviciu;
- c) abuzul de autoritate față de salariații din subordine, știrbirea autorității sau afectarea demnității acestora;
- d) aplicarea sau propunerea aplicării în mod nejustificat a unor sancțiuni.

Nerespectarea de către personalul medico-sanitar a confidențialității datelor despre pacient și a confidențialității actului medical, precum și a celorlalte drepturi ale pacientului prevăzute în Legea 46/2003 atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională sau penală conform prevederilor legale.

Art.206 Enumerarea faptelor arătate mai sus nu este limitativă, sancțiunile disciplinare putându-se aplica și pentru nerespectarea oricăror altor obligații de serviciu prevăzute în actele normative generale sau în regulamentele ori procedurile interne, în vigoare.

SANCTIUNILE DISCIPLINARE SPECIALE

Art.207 Sancțiunile speciale sunt prevăzute de anumite legi privind exercitarea profesiunilor specifice sistemului sanitar.

Art.208 Medicii răspund disciplinar pentru nerespectarea Codului de deontologie medicală și a regulilor de bună practică profesională, pentru orice fapte săvârșite în legătură cu profesia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei sau al Colegiului Medicilor din România.

Art. 209 Răspunderea disciplinara este prevazuta in Legea nr. 95/2006 si Decizia nr. 3/2005 al Colegiului medicilor din România privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală a Colegiului Medicilor din România

Art.210 Farmaciștii răspund disciplinar pentru nerespectarea legilor și a regulamentelor profesionale, pentru orice faptă săvârșită în legătură cu profesia sau în afara acesteia;

Art.211 Răspunderea disciplinară a farmaciștilor este prevăzută de Legea privind exercitarea profesiei de farmacist și Decizia nr. 2/2009 al Colegiului Farmaciștilor din România privind aprobarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmacistului.

Art.212 Asistenții medicali care încalcă normele de exercitare a profesiei și nu respectă Codul de etică și deontologie al asistentului medical răspund disciplinar, în funcție de gravitatea abaterii.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 39/ 43

Art.213 Raspunderea disciplinara pentru asistenții medicali se aplică în conformitate cu prevederilor Ordonanță de urgență nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România și Statutul profesional și Hotărârea nr. 2/2009 a Adun. Gen. Naț. a Ord. Asist. Med.Gen., Moașelor și Asist. Med. din Rom. privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România

CAPITOLUL XI RASPUNDEREA PATRIMONIALA

Art.214 Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii patrimoniale civile, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul

Art.215 În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Art.216 Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Art.217 Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii patrimoniale civile, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Art.218 Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze prevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art.219 Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, quantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

Art.220 Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art.221 Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art.222 Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Art.223 Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 40/ 42

Art.224 În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz.

Art.225 Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art.226 În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAPITOL XII REGIMUL DE ACCES IN SPITAL

Art.227 Accesul personalului angajat al spitalului se face pe baza legitimațiilor de serviciu vizate la zi; acesta este obligat sa poarte ecusoane in timpul de lucru.

Art.228 Accesul in spital al vizitatorilor este permis in intervalul orar 13.00-20.00 numai cu respectarea urmatoarelor conditii:

- a) accesul se face in baza documentului de identitate si inscrierii in registrul special al vizitatorilor;
- b) accesul se permite numai persoanelor cu tinuta decenta;
- c) accesul se permite numai prin intrarea si in locurile si spatiile special afectate vizitatorilor de managerul spitalului;
- d) accesul se permite numai in grup de maximum 3 persoane pentru un pacient, iar restul apartinatorilor vor astepta intr-o zona bine delimitata, daca spatiul spitalului o permite;
- e) pe toata perioada prezentei in incinta spitalului, vizitatorii trebuie sa poarte la vedere ecusonul care ii atesta aceasta calitate.

Pentru urgentele medico-chirurgicale ale pacientilor, accesul acestora in spital este permanent.

Art.229 In afara programului prevazut pentru vizitarea bolnavilor, accesul in spital se face numai pe baza "biletului de liber acces in sectia...", eliberat de medicul curant si vizat de seful de sectie sau de medicul de garda.

Art.230 In intervalul orar 8.00-13.00, pacientii au acces, insotiti sau nu, cu bilet de internare.

Art.231 Este interzis accesul în spital al persoanelor care au asupra lor armament, muniții, substanțe toxice, stupefiante, explozive ori alte instrumente care pot pune în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea personalului propriu și a pacienților ori patrimoniul unității

Fac excepție de la prevederile alin.1, persoanele care se află în timpul executării misiunilor de intervenție, de protecție a demnitarilor români sau străini ori a personalităților sau care asigură paza persoanelor internate, private de libertate

Art.232 Accesul persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de înregistrat se face numai cu aprobarea Managerului spitalului

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI		Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2	Pag. 41/ 43

Art.233 Este interzis accesul persoanelor straine in spital in zonele cu risc:ATI, bloc operator, bloc nasteri, sectie nou-nascuti, sterilizare centralizata, laboratoare, depozite de deseuri medicale periculoase, statie de oxigen, precum si in orice alta zona stabilita de managerul spitalului.

Exceptie de la alineatul precedent fac cazurile speciale aprobate de sefii de sectie si vizate de managerul spitalului.

Art.234 In unele zone cu risc in care accesul vizitatorilor este interzis, in functie de fondurile disponibile si cu aprobarea sefului sectiei, vizualizarea pacientilor se poate face prin televiziune cu circuit inchis sau prin internet.

Art.235 În cazul apariției oricăror nereguli pe durata vizitelor a interdicțiilor de acces în zonele de risc, a regulilor de acces și circulație în spital, precum și a normelor de conduită civilizată, personalul medico-sanitar sesizează de urgență serviciul de pază pentru a lua masurile corespunzătoare.

Art.236 La iesirea din spital, persoanele care insotesc minori sunt legitimate, pentru a se stabili calitatea pe care o au in raport cu minorul: reprezentant legal, gradul de rudenie si legitimitatea parasirii spitalului de catre copil.

Art.237 Daca managerul spitalului stabileste o perioada de carantina, conform dispozitiilor Autoritatii de sanatate publica sau Ministerului Sanatatii, in aceasta perioada se limiteaza sau se interzice, dupa caz, accesul vizitatorilor in spital.

Art.238 Accesul in ambulatoriu al pacientilor, insotiti sau nu, este permis in functie de programul ambulatoriului, cu bilet de trimitere parafat de catre medicii specialisti, medicii de familie din exteriorul spitalului, medicii din ambulatoriu sau din spital, ori este permis pacientilor cu afectiuni care, dupa confirmarea diagnosticului, le permit prezentarea direct la medicul de specialitate din ambulatoriul de specialitate, pe baza scrisorii medicale.

Art.239 Accesul salariatilor unor firme prestatoare de servicii in spital este permis numai pe baza de tabel nominal, aprobat de manager, document de identitate si/sau legitimatie de serviciu.

Art.240 Accesul reprezentantilor mass-mediei se face numai pe baza legitimatiei de acreditare in specialitate si a documentului de identitate, precum si cu acordul Managerului spitalului. Reprezentantii mass-mediei pot filma in spitale numai in spatiile pentru care managerul si-a exprimat acordul in mod explicit, iar interviewarea pacientilor sau filmarea acestora se poate face numai in conditiile legii.

Managerul de spital desemneaza un purtator de cuvânt al institutiei, care ii insoteste pe reprezentantii mass-mediei, pe durata prezentei acestora in incinta spitalului.

In conformitate cu Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informatiile de interes public, asigurarea de catre autoritatile si institutiile publice a accesului la informatiile de interes public se face din oficiu sau la cerere, prin intermediul persoanei desemnate in acest scop

Informatiile de interes public sunt solicitate in scris sau verbal.

Pentru informatiile solicitate verbal, persoana desemnata pentru informare si relatii cu publicul are obligatia sa precizeze conditiile si formele in care are loc accesul la informatiile de interes public si poate furniza pe loc informatiile solicitate, in cazul in care informatiile solicitate nu sunt disponibile pe loc.

Informatiile de interes public solicitate verbal se comunica in cadrul unui program minim stabilit de conducerea unitatii

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-14
	Editia: 1	Rev.: 2
		Pag. 42/ 42

Daca informatiile de interes public solicitate nu sunt disponibile pe loc persoana este indrumata sa le solicite in scris.

Reprezentantul mijloacelor de informare in masa care va cere informatii de interes public(in scris sau verbal) va prezenta reprezentantului desemnat acreditarea.

Accesul la informatii de interes public aprobat de conducatorul unitatii, va respecta dreptul la intimitate al pacientilor, fara a disturba activitatea si actul medical, se vor pune la dispozitie reprezentantului mass-media toate informatiile de interes public ce nu va incalca nici un alt drept prevazut de lege .

Art.241 Accesul in spital al altor categorii de persoane, precum echipe de control din cadrul Ministerului Sanatatii Publice sau din cadrul institutiilor aflate in subordinea sa, medici in schimb de experienta, medici rezidenti, studenti etc., se face pe baza legitimatiei de serviciu.

Art.242 Accesul autovehiculelor se reglementeaza de Managerul spitalului, urmarindu-se asigurarea evidentei intrarilor si iesirilor in Registrul de evidenta a accesului autovehiculelor.

Autovehiculele serviciului de ambulanta, autovehiculele personale sau alte vehicule care transporta persoane care necesita ingrijiri de urgenta ori persoane care nu se pot deplasa au acces permanent in spital.

La morga spitalului accesul se face numai in timpul programului de lucru si cu notificare prealabila, comunicata serviciului de paza.

Se permite accesul autovehiculelor furnizorilor de produse si servicii in unitatea sanitara, cu respectarea urmatoarelor conditii:

- a) numai in timpul programului de lucru si numai pe poarta de acces stabilita de Managerul spitalului;
- b) in situatiile de urgenta, numai cu acordul managerului spitalului sau al lociitorului delegat de acesta;
- c) pe baza legitimatiei de serviciu, a documentului de identitate si a confirmarii sefilor de servicii sau ai departamentului solicitant.

Celelalte categorii de posesori de autovehicule au acces in curtea sau parcare spitalului numai daca sunt autorizate de managerul spitalului, pe baza de permis de acces, afisat la vedere, eliberat de unitatea spitaliceasca si aprobat de Manager.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	REGULAMENT INTERN AL SPITALULUI UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI	Cod: RI-SUUB-15
	Editia: 1	Rev.: 2
	Pag. 43/ 43	

CAPITOLUL XIII DISPOZITII FINALE

Art. 243 Prezentul regulament intra in vigoare cu data de inregistrare si aprobare de la forul ierarhic superior.

Art. 244 Enumerarea drepturilor si obligatiilor din prezentul regulament este exemplificativă, el putandu-se completa cu indatorirea de a indeplini orice alte sarcini de serviciu conform pregatirii si/sau dispozitiilor cuprinse in actele normative in vigoare

Art. 245 Regulamentul Intern poate fi modificat sau completat ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplina muncii în unitate le cer.

Art. 246 Regulamentul Intern va fi pus la dispoziție în fiecare structură funcțională a Spitalului Universitar de Urgenta Bucuresti toți angajații, pe secții și compartimente, încheindu-se proces verbal sub semnătură de luare la cunoștință.

Art. 247 Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului Intern prelucrarea se face de către șeful secției (compartimentului) în care acesta se angajează.

Art.248 Acest regulament intern este redactat în conformitate cu reglementările legale în vigoare, modificarea legislației aplicabile atrăgând modificarea implicită a prevedrii/prevederilor din prezentul regulament Intern conform noilor dispoziții legale.

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI (SUUB)	Tip document	
	REGULAMENT INTERN PACIENTI	NR. INREG 60557
	Anexa nr. 60557 / 14.12.2015 la Regulamentul Intern nr. 54472/12.11.2015	Data:14.12.2015

I. OBLIGATIILE PACIENTILOR PE DURATA INTERNARII

Pacienții vor lua la cunoștință de prevederile Regulamentului de ordine interioară care-i privesc și se vor angaja să le respecte prin semnarea consimțământul informat din foaia de observatie.

(1) Regulamentul de ordine interioară al pacienților cuprinde obligațiile acestora în legătură cu modul lor de comportare pe perioada internării și sunt în legătură cu următoarele aspecte:

- Prezentarea tuturor actelor necesare la internare care să ateste calitatea de asigurat și trimiterea de către medicul de familie (exceptând situațiile de prezentare în regim de urgență).
 - Predarea fără întârziere a hainelor și încălțămintei de stradă la garderoba institutului sau aparținătorului care îl însoțește, îmbrăcarea și purtarea echipamentului de spital (pijama, halat și papuci de casă) pe toată durata internării și numai în interiorul spitalului
 - Să ia la cunoștință, să înțeleagă și să respecte tratamentul medico-chirurgical explicat de către medicul curant pe care și-l asumă prin semnătură pe consimțământul informat din foaia de observatie.
 - Informarea imediată a medicului curant / asistentei de salon în legătură cu orice modificare apărută în evoluția stării sale de sănătate.
 - Respectarea conduitei terapeutice, cooperarea la tratament, intervenție chirurgicală, etc. iar procurarea de medicamente din afara spitalului să fie permisă numai de medicul curant și conducerea spitalului.
 - Pacienții vor avea o atitudine respectuoasă față de personalului (ne)medical din instituție și sunt obligați să păstreze curățenia saloanelor, culoarelor și grupurilor sanitare și să respecte regulile de menținere a curățeniei în instituție și regulile de ordine interioară afișate la locuri vizibile (realizarea igienei corporale, aerisirea sau curățenia în saloane, respectarea liniștii în perioadele de odihnă, nefolosirea telefonului mobil în salon pe timpul vizitelor medicale sau a perioadelor de odihnă, programul de servire a meselor, păstrarea alimentelor alterabile, respectarea regulilor în legătură cu efectuarea vizitelor, achitarea serviciilor cu plată).
- Pacienții vor respecta normele de igienă privind spalarea mainilor înainte de masa, după folosirea a grupului sanitar, a bastei. Nu au voie să utilizeze obiecte personale ale altor pacienți (prosoape, cani, îmbrăcăminte etc.).

- Respectarea integrității bunurilor din patrimoniul institutului, inventarul salonului sau a secției și folosirea cu grijă și corectă a instalațiilor sanitare, electrice sau de orice fel la dispoziție, în caz contrar obligându-se la plata daunelor produse (personal sau de către aparținătorii și vizitatorii săi).

Pacienții au obligația să se supună măsurilor de prevenire și combatere a bolilor transmisibile, să respecte întocmai normele de igienă și sănătate publică, să ofere informațiile solicitate și să respecte măsurile stabilite privind instituirea condițiilor pentru prevenirea îmbolnăvirilor și pentru promovarea sănătății.

Pacienții trebuie să permită aerisirea saloanelor de cel puțin 2 ori pe zi și de câte ori este nevoie.

Să folosească rațional utilitățile spitalului (de exemplu: să nu lase apa să curgă, să nu arunce deseuri în vasul WC sau lavoare, pentru a evita infundarea sistemului de evacuare ape menajere și implicit canalizarea).

Să nu păstreze în salon obiecte de valoare. Spitalul nu este responsabil de pierderea, furtul sau dispariția obiectelor de valoare care nu au fost predate spre păstrare în seiful institutiei.

Să participe la acțiunile de simulare a intervenției în situații de urgență (cutremure, calamități, atacuri teroriste) sau incendiu, desfășurate periodic în instituție.

Să respecte orarul de masă și să păstreze alimentele (de orice tip) în frigider. În vederea evitării alterării alimentelor sau a toxinfecțiilor alimentare, este interzisă depozitarea alimentelor în alte locuri (noptiere, ferestre, etc).

- În spital sunt interzise consumul alimentelor contraindicate de medicul curant sau a celor alterabile, introducerea și consumul de băuturi alcoolice, fumatul sau jocurile de noroc.
- Repausul la pat pe durata indicată de medicul curant este obligatoriu iar deplasările pentru investigații și tratamente se vor face numai la indicația personalului medical. În afara perioadelor stabilite pentru repaus sau

a celor de vizită medicală, pacientul se poate deplasa pentru recreere sau cumpărături, în interiorul spitalului cu avizul personalului medical;

- Pacienții au obligația de a avea o comportare corectă în relațiile cu ceilalți bolnavi, evitând încălcarea regulilor de disciplină, tulburarea liniștii și orice manifestare necuviincioasă sau neadecvată. Nemulțumirile vor fi aduse la cunoștință pe un ton adecvat și imediat ce este posibil, asistentei de salon, medicului curant sau medicului șef de secție, care sunt obligați să asculte și să rezolve orice plângere.
- Este cu desăvârșire interzisă părăsirea spitalului fără bilet de voie semnat de medicul curant și aprobat de medicul șef de secție (inlocuitorul său).
- Plecarea din spital, atunci când starea pacientului o permite, este permisă pentru următoarele motive justificate: ridicarea ajutorului de boală sau a pensiei sau la solicitarea expresă a unor instituții ale statului.
- În mod cu totul excepțional (calamități, chemări ale comisiei de expertiză, probleme familiale sau probleme personale urgente) se pot acorda pacienților inoiviri, la propunerea medicului curant și cu aprobarea medicului șef de secție (inlocuitorul său).
- Pacienții sunt obligați să explice membrilor familiilor și să lămurească pe aparținători în legătură cu respectarea cu strictețe a regulilor privind vizitarea pacienților și a dispozițiilor referitoare la obligațiile pacienților pe timpul internării și după externare.

Este interzis accesul în spital al persoanelor care au asupra lor armament, muniții, substanțe toxice stupefiante, explozive ori alte instrumente care pot pune în pericol viața, integritatea corporală sau sănătatea personalului propriu și a pacienților ori patrimoniul unității. Accesul persoanelor care au asupra lor aparate de filmat, de fotografiat sau de înregistrat se face numai cu aprobarea managerului spitalului .

- Să prezinte medicului de familie biletul de ieșire din spital și scrisoarea medicală primită la externare și să continue efectuarea tratamentului la domiciliu (după externare), conform recomandărilor medicului curant. La plecarea din spital are obligația să predea la garderoba spitalului hainele și încălțăminte asigurată de spital pe durata internării.

Va respecta recomandările medicului la externare.

Va prezenta medicului de familie biletul de ieșire din spital și scrisoarea medicală primită la externare.

Înainte de eliberarea documentelor de externare va completa chestionarele de satisfacție a pacienților și la va depune la urnele special amenajate.

(2) Prevederile Regulamentului de ordine interioară pentru pacienți sunt aplicabile și aparținătorilor și vizitatorilor acestora, în părțile ce-i privesc.

II.OBLIGAȚIILE PACIENȚILOR ASIGURAȚI

- a) să se înscrie pe lista unui medic de familie;
- b) să anunțe medicul de familie ori de câte ori apar modificări în starea lor de sănătate;
- c) să se prezinte la controalele profilactice și periodice stabilite prin contractul-cadru;
- d) să anunțe în termen de 15 zile medicul de familie și casa de asigurări asupra modificărilor datelor de identitate sau a modificărilor referitoare la încadrarea lor într-o anumită categorie de asigurați;
- e) să respecte cu strictețe tratamentul și indicațiile medicului;
- f) să aibă o conduită civilizată față de personalul medico-sanitar;
- g) să achite contribuția datorată fondului și suma reprezentând coplata, în condițiile stabilite prin contractul-cadru;
- h) să prezinte furnizorilor de servicii medicale documentele justificative care atestă calitatea de asigurat (adeverința de salariat, act de identitate, card de asigurat și bilet de trimitere în cazul în care nu este urgentă) . Persoanele care nu fac dovada calității de asigurat beneficiază de servicii medicale numai în cazul urgențelor medico-chirurgicale și al bolilor cu potențial endemo-epidemic și cele prevăzute în Programul național de imunizări, monitorizarea evoluției sarcinii și a lăuzei, servicii de planificare familială în condițiile legii, în cadrul unui pachet minimal de servicii medicale, stabilit prin contractul-cadru. Pacienții care nu reprezintă urgentă și nu prezintă documente doveditoare a calității de asigurat vor achita contravaloarea serviciilor medicale.

III.DREPTURILE PACIENTILOR

Dreptul pacientului la informația medicală

1. Pacientul are dreptul de a fi respectat ca persoană umană, fără nici o discriminare Pacienții au dreptul la îngrijiri medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare și materiale.
2. Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum și la modul de a le utiliza.
3. Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identității și statutului profesional al furnizorilor de servicii de sănătate.
4. Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra regulilor și obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării.
5. Pacientul are dreptul de a fi informat asupra stării sale de sănătate, a intervențiilor medicale propuse, a riscurilor potențiale ale fiecărei proceduri, a alternativelor existente la procedurile propuse, inclusiv asupra neefectuării tratamentului și nerespectării recomandărilor medicale, precum și cu privire la date despre diagnostic și prognostic.
6. Pacientul are dreptul de a decide dacă mai dorește să fie informat în cazul în care informațiile prezentate de către medic i-ar cauza suferință.
7. Informațiile se aduc la cunoștință pacientului într-un limbaj respectuos, clar, cu minimalizarea terminologiei de specialitate; în cazul în care pacientul nu cunoaște limba română, informațiile i se aduc la cunoștință în limba maternă ori în limba pe care o cunoaște sau, după caz, se va căuta o altă formă de comunicare.
8. Pacientul are dreptul de a cere în mod expres să nu fie informat și de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său.
9. Rudele și prietenii pacientului pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament, cu acordul pacientului.
10. Pacientul are dreptul de a cere și de a obține o altă opinie medicală.
11. Pacientul are dreptul să solicite și să primească, la externare, un rezumat scris al investigațiilor, diagnosticului, tratamentului și îngrijirilor acordate pe perioada spitalizării.
12. Consimțământul pacientului privind intervenția medicală Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală asumându-și, în scris, răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.
13. Când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență, personalul medical are dreptul să deducă acordul pacientului dintr-o exprimare anterioară a voinței acestuia.
14. În cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar.
15. În cazul în care se cere consimțământul reprezentantului legal, pacientul trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de înțelegere.
16. În cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate.
17. Comisia de arbitraj este constituită din 3 medici pentru pacienții internați în spitale și din 2 medici pentru pacienții din ambulator.
18. Consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord.
19. Consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învățământul medical clinic și la cercetarea științifică. Nu pot fi folosite pentru cercetare științifică persoanele care nu sunt capabile să își exprime voința, cu excepția obținerii consimțământului de la reprezentantul legal și dacă cercetarea este făcută și în interesul pacientului.
20. Pacientul nu poate fi fotografiat sau filmat într-o unitate medicală fără consimțământul său, cu excepția cazurilor în care imaginile sunt necesare diagnosticului sau tratamentului și evitării suspectării unei culpe medicale.

Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

1. Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.
2. Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.
3. În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.
4. Pacientul are acces la datele medicale personale.
5. Orice amestec în viața privată, familială a pacientului este interzis, cu excepția cazurilor în care această imixtiune influențează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate și numai cu consimțământul pacientului.
6. Sunt considerate excepții cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.

Drepturile pacientului în domeniul reproducerii

1. Dreptul femeii la viață prevalează în cazul în care sarcina reprezintă un factor de risc major și imediat pentru viața mamei.
2. Pacientul are dreptul la informații, educație și servicii necesare dezvoltării unei vieți sexuale normale și sănătății reproducerii, fără nici o discriminare.
3. Dreptul femeii de a hotărî dacă să aibă sau nu copii este garantat, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.
4. Pacientul, prin serviciile de sănătate, are dreptul să aleagă cele mai sigure metode privind sănătatea reproducerii.
5. Orice pacient are dreptul la metode de planificare familială eficiente și lipsite de riscuri.
6. În cazul în care furnizorii sunt obligați să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.
7. Criteriile medicale privind selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament se elaborează de către Ministerul Sănătății și Familiei și se aduc la cunoștința publicului în condițiile legii.
8. Intervențiile medicale asupra pacientului se pot efectua numai dacă există condițiile de dotare necesare și personal acreditat.
9. Se exceptează de la prevederile alin. de mai sus cazurile de urgență apărute în situații extreme.
10. Pacientul are dreptul la îngrijiri terminale pentru a putea muri în demnitate.
11. Pacientul poate beneficia de sprijinul familiei, al prietenilor, de suport spiritual, material și de sfaturi pe tot parcursul îngrijirilor medicale. La solicitarea pacientului, în măsura posibilităților, mediul de îngrijire și tratament va fi creat cât mai aproape de cel familial. Pacientul internat are dreptul și la servicii medicale acordate de către un medic acreditat din afara spitalului.
12. Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective.
13. Pacientul nu poate oferi angajaților unde a fost îngrijit nici un fel de plăți suplimentare sau donații; pacientul poate oferi unității unde a fost îngrijit donații, în condițiile legii.
14. Pacientul are dreptul la îngrijiri medicale continue până la ameliorarea stării sale de sănătate sau până la vindecare.
15. Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferitele unități medicale publice și nepublice, spitalicești și ambulatorii, de specialitate sau de medicină generală, oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat. După externare pacienții au dreptul la serviciile comunitare disponibile.
16. Pacientul are dreptul să beneficieze de asistență medicală de urgență, de asistență stomatologică de urgență și de servicii farmaceutice, în program continuu.
17. Asigurații au dreptul la un pachet de servicii de bază în condițiile legii și a Contractului-cadru cu C.N.A.S., care reglementează, în principal, condițiile acordării asistenței medicale

18. Sunt asigurați, potrivit legii, toți cetățenii români cu domiciliul în țară, precum și cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și obținut prelungirea dreptului de ședere temporară sau au domiciliul în România și fac dovada plății contribuției la fond, în condițiile legii. În această calitate, persoana în cauză încheie un contract de asigurare cu casele de asigurări de sănătate, direct sau prin angajator, al cărui model se stabilește prin ordin al președintelui CNAS cu avizul consiliului de administrație.
19. Asigurații au dreptul la pachetul de bază de servicii medicale de la data începerii plății contribuției la fond, urmând ca sumele restante să fie recuperate de casele de asigurări de sănătate și Agenția Națională de Administrare Fiscală, în condițiile legii, inclusiv accesoriile aplicate pentru creanțele bugetare.
20. Calitatea de asigurat și drepturile de asigurare încetează odată cu pierderea dreptului de domiciliu sau de ședere în România.
21. Documentele justificative privind dobândirea calității de asigurat se stabilesc prin ordin al președintelui CNAS.
22. Asigurații beneficiază de pachetul de servicii de bază în caz de boală sau de accident, din prima zi de îmbolnăvire sau de la data accidentului și până la vindecare, în condițiile stabilite de lege.

Asigurații au următoarele drepturi:

- a) să aleagă furnizorul de servicii medicale, precum și casa de asigurări de sănătate la care se asigură, în condițiile legii și ale contractului-cadru;
- b) să fie înscrși pe lista unui medic de familie pe care îl solicită, dacă îndeplinesc toate condițiile legale, suportând cheltuielile de transport dacă opțiunea este pentru un medic din altă localitate;
- c) să își schimbe medicul de familie ales numai după expirarea a cel puțin 6 luni de la data înscrierii pe listele acestuia;
- d) să beneficieze de servicii medicale, medicamente, materiale sanitare și dispozitive medicale în mod nediscriminatoriu, în condițiile legii;
- e) să efectueze controale profilactice, în condițiile stabilite prin contractul-cadru;
- f) să beneficieze de servicii de asistență medicală preventivă și de promovare a sănătății, inclusiv pentru depistarea precoce a bolilor;
- g) să beneficieze de servicii medicale în ambulatorii și în spitale aflate în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate;
- h) să beneficieze de servicii medicale de urgență;
- i) să beneficieze de unele servicii de asistență stomatologică;
- j) să beneficieze de tratament fizioterapeutic și de recuperare;
- k) să beneficieze de dispozitive medicale;
- l) să beneficieze de servicii de îngrijiri medicale la domiciliu;
- m) să li se garanteze confidențialitatea privind datele, în special în ceea ce privește diagnosticul și tratamentul;
- n) să aibă dreptul la informație în cazul tratamentelor medicale;
- o) să beneficieze de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în condițiile legii.

Asigurații prevăzuți în Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare, și în Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de asistență medicală gratuită, respectiv servicii medicale, medicamente și dispozitive medicale, suportate din fond, în condițiile contractului-cadru și din bugetele ministerelor și instituțiilor respective, în condițiile plății contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Personalitățile internaționale cu statut de demnitar primesc asistență medicală de specialitate în unități sanitare nominalizate prin ordin al ministrului sănătății publice.

III. REGULAMENT VIZITATORI

Accesul vizitatorilor în S.U.U.B. este permis numai în timpul programului de vizita aprobat prin lege, respectiv respectiv 15,00 – 20,00 în zilele de luni până vineri și 10.00-20.00 în zilele de sâmbătă și duminică; Numarul de vizitatori pentru un pacient internat într-un salon cu mai mult de 3 paturi nu poate fi mai mare de 3 persoane și pot fi vizitați maxim 2 pacienți în același timp; În situația prevăzută mai sus, pentru a da posibilitatea vizitei și pentru ceilalți pacienți, dacă există solicitări în acest sens, durata vizitei va fi limitată la 60 minute.

Pentru pacientii internati in oricare dintre sectiile compartimentele unitatii sanitare, la solicitare, membrii familiei pot discuta direct cu medicul curant in timpul programului zilnic de lucru al acestuia, in baza unui program stabilit de medicul sef/ coordonator aprobat de directorul medical si afisat la loc vizibil la intrarea in sectie

Prin exceptie de la prevederile de mai sus, in cazul pacientilor in stare critica sau terminala, indiferent de sectia in care acestia se afla internati, familia are dreptul de a vizita pacientul zilnic, indiferent de ora, sau poate solicita prezenta permanenta langa pacient a unui singur apartinator, cu acordul scris al medicului curant, daca conditiile din sectia respectiva permit acest lucru. In caz contrar se va permite accesul familiei periodic la pacient si se va asigura un spatiu de asteptare adecvat in apropierea sectiei.

In cazul pacientilor internati care au un grad redus de mobilitate din cauza patologiei prezentate, pe oricare dintre sectiile/comp. din unitatea sanitara, accesul unei persoane poate fi permanent. Accesul in spital in acest caz se va putea face pe baza unui permis de vizitator eliberat de medicul curant si medicul sef de sectie, pentru se putea diferentia vizitatorii cu acces permanent cu cei care trebuie sa respecte programul de vizita conform punctului 1.

Apartinatorii care solicita insotirea pacientilor pe durata internarii o pot face doar cu acordul medicului sef de sectie si al medicului curant cu efectuarea unei foi de insotitor. Acestia trebuie sa achite la caserie sau receptia din camera contravaloarea tarifului de insotitor in care este inclusa masa apartinatorului. Nu exista pat pentru insotitor.

Este interzis accesul vizitatorilor in urmatoarele sectii/servicii: etajul 2(Bloc Operator, Laborator, Sterilizare, Unitate de Transfuzii) ATI-Nou-nascuti, Sali de nastere, Farmacie, Bloc alimentar, Oncologie, Hematologie, Hemodializa, precum si la pacientii cu risc crescut din celelalte sectii;

Vizitarea pacientilor in sectiile/compartimentelor de Terapie Intensiva este permisa doar membrilor familiei, respectiv parinti, copii, frati, surori, cu conditia ca vizita sa se faca individual sau cel mult doua persoane, cu respectarea procedurilor interne.

Este interzis accesul vizitatorilor la pacientii izolati cu diagnostic de boala transmisibila, dependenti de ingrijirile medicale ale spitalului;

Fumatul in unitate este strict interzis, nerespectarea acestei prevederi se sanctioneaza cu amenda in cuantum de 100 ron - 500 ron pentru toate persoanele fizice, potrivit Legii 349/2002 pentru prevenirea si combaterea efectelor produselor din tutun;

In cadrul spitalului, vizitatorii au obligatia sa arunce gunoaie, reziduuri, ambalaje de orice natură, exclusiv in locurile special amenajate in acest sens;

Vizitatorii nu au voie sa aduca pacientilor alimente alterate sau interzise de catre medicul curant;

Vizitatorii nu au voie sa intervina in ingrijirile medicale ale pacientilor;

Vizitatorii nu au acces la documentele medicale ale pacientilor, toate informatiile despre pacienti vor fi solicitate direct medicului curant;

In cadrul spitalului este strict interzis accesul cu echipament video si audio si de asemenea este strict interzisa inregistrarea audio si video, fara acordul prealabil scris, al conducerii spitalului;

Vizitatorii vor purta echipamentul de protectie corespunzator la intrarea in salon;

Vizitatorii se vor spala pe maini la intrarea si iesirea din salon;

Vizitatorii vor folosi lifturile special destinate care pot fi accesate de la parterul cladirii;

In situatia unei epidemii declarate sunt total interzise vizitele la pacientii internati;

In incinta spitalului sunt interzise fara acordul scris al conducerii spitalului: afisajul, vanzarile ambulante, distributia materialelor publicitare, prestare de servicii;

Vizitatorii au obligatia sa nu isi lase obiectele personale nesupravegheate, indiferent de zona in care se afla, S.U.U.B. nefiind responsabil de disparitia acestora.