

# MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

## SPITALUL CLINIC DE RECUPERARE MEDICALĂ - BĂILE FELIX

Com. Sînmartin, Localitatea: Băile Felix, Cod postal: 417500, Jud. Bihor  
Tel.: 0040 259 318108/318109; RDS: 0040 359 800635/800636/800637  
Fax: 0040 259 318135 / 0040 359 800638  
E-mail: [spital\\_felix@yahoo.com](mailto:spital_felix@yahoo.com), [spital.felix@gmail.com](mailto:spital.felix@gmail.com)  
Web: <http://www.spitalfelix.ro>

CERTIFICAT ISO 9001:2008



EN-1014-01-11/10.12.2008



903/245/16.12.2008



HU-MSZY 903/245-1003

OPERATOR DATE CU CARACTER PERSONAL INREGISTRAT IN  
REGISTRUL DE EVIDENTAA PRELUCRARILOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL SUB NR. 35454

Nr. \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

### REGULAMENT INTERN

#### CAPITOLUL I

#### REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 1. - (1)** Angajatorul are obligația să organizeze activitatea privind protecția, igiena precum și securitatea și sănătatea salariaților în conformitate cu normele în vigoare și în limita alocațiilor bugetare.

**(2)** În elaborarea măsurilor de securitate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă. Pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în procesul muncii unitatea are obligația de a respecta prevederile cuprinse în Normele și normativele legale.

**(3)** Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă, conform legislației în vigoare. Instruirea se realizează periodic de către angajați cu atribuții specifice, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul. Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii, la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri, instruirea se realizează înainte de începerea efectivă a activității, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

**(4)** Salariatele gravide și/sau mame lauze sau care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

**(5)** Angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

**(6)** Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariatei gravide și / sau mame lăuze sau care alăptează;
- salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- salariatei care se află în concediu de maternitate;
- salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

**(7)** În cadrul organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestea în limita alocațiilor bugetare se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu e periculos sau mai puțin periculos
- f) planificarea prevenirii;
- g) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- h) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

**(8)** Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligațiile financiare pentru salariați. Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substantelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților. Asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**(9)** Să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderea angajaților și a celorlalti participanți la procesul de muncă în domeniul protecției muncii corespunzător funcțiilor exercitate.

**(10)** Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

**(11)** Angajatorul are obligația conform legislației în vigoare – L 319/2006:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

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

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

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

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

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

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea

și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor

profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

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

**(13)** Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav și iminent, angajatorul are următoarele obligații:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților și mărimii întreprinderii și/sau unității, ținând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri.

**(14)** Pentru aplicarea prevederilor menționate mai sus, angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

**(15)** Numărul lucrătorilor menționați mai sus, instruirea lor și echipamentul pus la dispoziția acestora trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor specifice întreprinderii și/sau unității.

**(16)** Angajatorul are următoarele obligații:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;

b) să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.

**(17)** Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia.

**(18)** Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți lucrătorii sunt apti să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

**(19)** Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciați pentru cazurile prevăzute mai sus, cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovadă de neglijență gravă.

**(20)** Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile legale.

**(21)** Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere și/sau unitate exterioară, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau în unitatea sa, să primească informații adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire mai sus, care privesc acești lucrători.

**(22)** Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:

a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) și b);

b) evidența și rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) și d);

c) informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

**(23)** Angajatorii consultă lucrătorii și/sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

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.

**(24)** În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute, lucrătorii au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

**(25)** Supravegherea sănătății.

Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale, astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate.

**(26)** Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

## CAPITOLUL II

### REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII PRECUM ȘI LA EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI

**Art. 2. - (1)** 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.

**(2)** Constituie hărțuire 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.

**(3)** În cadrul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix sunt interzise orice forme de discriminare sau hărțuire.

**(4)** Salariatul sau persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

**(5)** Salariatul sau persoana care se consideră discriminată pentru oricare dintre motivele prevăzute mai sus, poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.

**(6)** Conducerea Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix este obligată să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel.

**Art. 3. -** Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a)** alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b)** angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c)** venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d)** informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e)** promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f)** condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g)** beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h)** organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (1) Dispozițiile prezentei secțiuni se completează în mod corespunzător cu:
- a) prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.
  - b) prevederile legii nr. 202/2002 (r2) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

### **CAP III**

#### **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI SI ALE SALARIAȚILOR**

**Art. 4. - Drepturile angajatorului.**

Conducerea unității are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească modul de organizare și funcționare a unității, în conformitate cu legislația aplicabilă;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și prezentului regulament intern.
- f) orice alte drepturi stabilite prin legislația în vigoare incidentă.

**Art. 5. - Conducerea unității are următoarele obligații:**

- (1) să organizeze munca potrivit regulamentului de organizare și funcționare, precizând atribuțiile fiecărei persoane în raport cu postul, pregătirea, specialitatea și capacitatea personală;
- (2) să pună la dispoziția personalului mijloacele materiale necesare îndeplinirii în bune condiții a serviciului;
- (3) să asigure buna funcționare a aparaturii, instalațiilor, utilizarea lor eficientă, luând la timp măsuri de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- (4) să asigure respectarea: legislației în vigoare; regulamentelor și normelor de protecția muncii, de tehnica securității muncii și de protecție împotriva incendiilor; timpului de muncă și odihnă.
- (5) să respecte normativele referitoare la echipamentul de protecție individuală, materiale pentru igiena individuală și echipamentul de protecție, să asigure măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă;
- (6) să pună la dispoziția personalului instrucțiunile pentru utilizarea aparaturii din dotare, documentația aferentă și normele de manipulare, depozitare și folosire a materialelor utilizate;

- (7) să ia măsuri ca toți angajații să posede legitimații de serviciu cu indicarea funcției și a locului de muncă;
- (8) să ia măsurile organizatorice care se impun pentru utilizarea eficientă a timpului de muncă de toți angajații, repartizarea judicioasă a forței de muncă, dimensionarea strictă a necesarului de personal pe locuri de muncă, asigurarea evidenței personalului și aplicarea unor criterii obiective de apreciere anuală;
- (9) să asigure perfecționarea pregătirii profesionale pentru întreg personalul din subordine, în conformitate cu necesitățile locului de muncă, cu pregătirea profesională și capacitatea fiecăruia;
- (10) să examineze cu atenție toate propunerile și sugestiile de îmbunătățire a activității, venite din partea salariaților sau a sindicatului și să informeze pe cei interesați asupra modului de rezolvare.
- (11) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- (12) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- (13) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- (14) 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;
- (15) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- (16) 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;
- (17) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- (18) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- (19) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.
- (20) Obligațiile conducerii Spitalului Clinic de Recuperare medicală Băie Felix se completează în mod corespunzător cu obligațiile stabilite în următoarele acte normative specifice:
- a) legea nr. 95/2006 privind reforma în sistemul sanitar, cu modificările și completările ulterioare;
  - b) O.M.S. nr. 1384/2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public;
  - c) O.M.S. nr. 1628/2007 privind aprobarea modelului contractului de administrare a spitalului public din rețeaua Ministerului Sănătății Publice;
- (21) Conducerea unității are de asemenea și obligațiile stabilite de legislația în vigoare.

**Art. 6.** - Salariații au în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;



- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- l) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**(1) Salariații au următoarele obligații principale:**

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul de Organizare și funcționare, Regulamentul de Ordine Interioară, în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu. Prin secret de serviciu se înțelege totalitatea informațiilor de care iau cunoștință în exercitarea funcției, cu excepția informațiilor de interes public, așa cum sunt acestea definite în legea nr. 544/2001.
- g) orice alte obligații prevăzute în sarcina salariaților prin legislația în vigoare.

**Art. 7. - Salariații au următoarele obligații specifice sistemului sanitar:**

- a) asigură monitorizarea specifică a bolnavilor conform prescripției medicale;
- b) respectă normele de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;
- c) organizează și desfășoară programul de educație pentru sănătate, activități de consiliere, atât pentru pacienți, cât și pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate în formare;
- d) utilizează și păstrează în bune condiții, echipamentele și instrumentarul din dotare, supraveghează colectarea, depozitarea, transportul și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință utilizat (și se asigură de depozitarea acestora în vederea distrugerii);
- e) respectă reglementările în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor nozocomiale;
- f) poartă echipamentul corespunzător funcției pe care o deține, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic personal;
- g) respectă comportamentul etic față de pacienți, aparținători și celelalte persoane cu care colaborează;
- h) în întreaga activitate desfășurată în cadrul spitalului, întregul personal medico-sanitar are obligația de a folosi un limbaj politicos atât față de pacienți cât și față de vizitatori și de însoțitorii pacienților.
- i) respectă codurile de conduită profesionale;
- j) execută orice alte sarcini de serviciu în vederea asigurării unei bune funcționări a activității spitalului.

## CAPITOLUL IV

### SOLUȚIONAREA CERERILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

**Art. 8.** - Prin cerere individuală se înțelege cererea, reclamația, sesizarea sau propunerea formulată în scris ori prin poștă electronică, la adresa de e-mail [www.spital\\_felix@yahoo.com](mailto:www.spital_felix@yahoo.com) pe care un salariat o adresează conducerii Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix.

**Art. 9.** - Cererile anonime, cererile care nu sunt semnate (cu excepția celor trimise prin poșta electronică) sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare a salariatului nu se iau în considerare și se clasează.

**Art. 10.** - (1) Pentru soluționarea legală a cererilor salariaților, managerul unității va dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate.

(2) Managerul va repartiza cererile înregistrate către compartimentele de specialitate, în funcție de obiectul acestora, cu precizarea termenului de trimitere a răspunsului.

(3) Compartimentele prevăzute la alin. (2) sunt obligate să urmărească soluționarea și redactarea în termen a răspunsului.

(4) Termenul de răspuns la o cerere a salariatului este de cel mult 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(5) În situația în care aspectele sesizate prin cerere necesită o cercetare mai amănunțită, managerul unității poate prelungi termenul prevăzut la alin. (4) cu cel mult 5 zile lucrătoare.

**Art. 11.** - Semnarea răspunsului la cererea salariatului se face de către managerul unității, precum și de șeful compartimentului care a soluționat petiția. În răspuns se va indica, în mod obligatoriu, temeiul legal al soluției adoptate.

## CAPITOLUL V

### REGULI DE DISCIPLINA MUNCII

Secțiunea 1 . Norme generale de conduită profesională a personalului contractual

**Art. 12.** - Principiile care guvernează conduita profesională a personalului sunt următoarele:

a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

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

g) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajați în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

**Art. 13.** - În sensul prezentului capitol, următorii termeni se definesc astfel:

a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii [nr. 53/2003](#), cu modificările ulterioare;

b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

c) **interes public** - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de [Constituție](#), legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

d) **interes personal** - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

e) **conflict de interese** - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

f) **informație de interes public** - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;

g) **informație cu privire la date personale** - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

**Art. 14.** - (1) Personalul are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor unității, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a

menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

**Art. 15. - (1)** Angajații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

**(2)** Angajații trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

**Art. 16. - (1)** Salariații au obligația de a apăra cu loialitate prestigiul unității, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

**(2)** Angajaților contractuali le este interzis:

**a)** să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea unității, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

**b)** să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care unitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

**c)** să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

**d)** să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor salariați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

**e)** să efectueze copii de pe documentele cu care lucrează, cu excepția cazului în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

**f)** să scoată din unitate documente sau informații referitoare la activitatea unității, indiferent de suport, fără aprobarea conducătorului unității;

**g)** să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau unității;

**(3)** Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani.

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

**Art. 17. - (1)** În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor unității.

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

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

**Art. 18. - (1)** Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către managerul unității sau de către persoanele desemnate în acest sens de manager, în condițiile legii.

**(2)** Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de managerul unității.

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

**Art. 19. -** În exercitarea funcției deținute, personalului îi este interzis:

- a)** să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b)** să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

**c)** să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

**d)** să afișeze în cadrul unității însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

**Art. 20. -** În considerarea funcției pe care o deține, personalul are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

**Art. 21. - (1)** În relațiile cu personalul din unitate precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

**(2)** Personalul are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din unității, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a)** întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b)** dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c)** formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

**(3)** Personalul trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

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

**Art. 22. - (1)** Personalul care reprezintă unitatea în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și unității.

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

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

**Art. 23.** - Angajații nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, pentru a-și îndeplini sau nu atribuțiile de serviciu.

**Art. 24.** - (1) În procesul de luare a deciziilor angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.  
(2) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de unitate, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

**Art. 25.** - (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

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

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

**Art. 26.** - (1) Personalul are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

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

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

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

**Art. 27.** - (1) Personalul este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

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

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

**Art. 28.** - (1) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

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

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

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

## CAPITOLUL VI

### REGULI SPECIFICE DE DISCIPLINA MUNCII

**Art. 29.** - (1). Accesul salariaților în unitate se face înainte de începerea programului de lucru. (Anexa nr. 1).

(2) Accesul în unitate și părăsirea acesteia se face doar prin locul stabilit cu această destinație, respectiv intrarea principală a unității.

(3) Evidența prezenței la programul de lucru se ține prin condicile de prezență în care personalul este obligat să semneze zilnic, la începutul programului de lucru și la sfârșitul acestuia.

(4) Nesemnarea zilnică și la timp a condicilor de prezență constituie o încălcare a normelor de disciplină a muncii și se sancționează disciplinar, conform legislației muncii.

(5) În timpul programului de lucru, salariații au obligația de a purta ecusonul de identificare.

(6) Accesul salariaților în unitate după sfârșitul programului de lucru precum și în zilele în care, potrivit prevederilor legale, nu se lucrează, este permis doar cu aprobarea unuia din membrii comitetului director, în funcție de subordonarea salariatului în cauză. Aprobarea se comunică telefonic personalului de pază.

(7) Angajații parchează autoturismele proprii în spațiile stabilite și aprobate de conducerea unității.

**Art. 30.** - Salariații se vor prezenta la serviciu în ținută adecvată (haine curate, călcate, cu o notă minimă de eleganță, fără a friza opulența sau indecența).

**Art. 31.** - Acolo unde locul de muncă impune, este obligatorie purtarea echipamentului specific.

**Art. 32.** - (1) Se interzice prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice. Acest fapt se consemnează într-un proces verbal de constatare întocmit de către:

a) șeful ierarhic superior al salariatului în cauză;

- b) medicul de gardă;
  - c) membrii comitetului director.
- (2) Procesul verbal va fi semnat de către 1-2 martori.
- (3) Salariatul asupra căruia există suspiciunea că se află sub influența băuturilor alcoolice sau a substanțelor stupefiante are obligația de a se supune procedurilor specifice pentru determinarea acestora.
- (4) Se interzice introducerea în unitate a băuturilor alcoolice și a substanțelor stupefiante, consumul acestora în timpul programului de lucru sau facilitarea în orice mod a acestor fapte.

**Art. 33.** - Se interzice:

- a) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru. În situații de excepție, părăsirea locului de muncă se face cu aprobarea și pe răspunderea șefului ierarhic superior. Acesta din urmă are obligația de a încunoștiința pe unul dintre membrii comitetului director, în funcție de subordonare.
- b) deplasările nejustificate în spațiile în care-și desfășoară activitatea structurile funcționale ale unității. Deplasările se pot face doar pentru realizarea atribuțiilor de serviciu cuprinse în fișa postului.

**Art. 34.** - Salariații care dețin telefoane mobile de serviciu au obligația ca după terminarea programului normal de lucru, în zilele de repaos săptămânal și în zilele de sărbători legale să le mențină în stare de funcționare și să răspundă ori de câte ori sunt apelați de către personalul cu funcții de conducere din cadrul unității.

**Art. 35.** - Salariații au obligația de a îndeplini dispozițiile verbale sau scrise primite de la șefii ierarhici. Dacă dispoziția este considerată ilegală, salariatul poate refuza, în scris și motivat, îndeplinirea ei. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. În această din urmă situație, salariatul are obligația să aducă la cunoștință acest fapt superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția.

**Art. 36.** - (1) În relația cu pacientul, personalul medical superior, personalul sanitar mediu și personalul auxiliar are obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului.

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

(3) 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 și numai cu aprobarea managerului unității.

(4) În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie. Și în acest caz furnizarea informațiilor se face doar cu acordul managerului unității.

(5) Pacientul are acces la datele medicale personale.

(6) 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.

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



**Art. 37. - (1)** Salariații care în activitatea curentă utilizează diverse echipamente au obligația de a cunoaște, aplica și respecta întocmai regulile referitoare la modul de funcționare a acestora.

**(2)** La sfârșitul programului de lucru, echipamentelor vor fi scoase din funcțiune.

**Art. 38. - (1)** În scopul de a se putea interveni operativ în cazul producerii unor incendii sau alte evenimente urgente, o dublură a cheilor de la toate încăperile unității se păstrează la poarta unității, într-un panou închis. Cheile de la panou se păstrează astfel: o cheie la poarta unității și o cheie în biroul managerului.

**(2)** Cheile de la încăperile în care se păstrează bunuri, valori și documente vor fi introduse în plicuri care se vor sigila prin aplicarea ștampilei unității.

**(3)** În cazul în care se utilizează una din cheile depuse la panou, acest lucru va fi consemnat într-un registru condus de personalul de pază. Vor fi menționate: data, ora, motivul utilizării., numele persoanei care a utilizat cheia, semnătura persoanei și a portarului de serviciu.

**Art. 39. - (1)** Personalul care sesizează abateri de la prevederile prezentului Regulament este obligat să se aducă acest fapt de îndată la cunoștința managerului unității.

**(2)** Sesizarea se va face în scris, cu indicarea tuturor datelor sau indiciilor privind abaterea sesizată.

**(3)** În aceste situații, managerul unității are obligația de a aplica prevederile capitolului ..... din Regulament, referitoare la privind protecția personalului care semnaleză încălcări ale legii.

## CAPITOLUL VII

### RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

**Art. 40. - (1)** Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

**(2)** În sensul prezentului capitol, termenul „angajator” îl desemnează pe managerul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix.

**(3)** Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, prevederile Regulamentului de Ordine Interioară, ale Regulamentului de Organizare și Funcționare, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

**(4)** Constituie de asemenea abateri disciplinare, fără ca enumerarea să fie limitativă, și următoarele fapte săvârșite cu vinovăție de către salariat:

- a) absențe nemotivate de la serviciu;
- b) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- c) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- d) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- e) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- f) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege;

- g) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- h) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- i) divulgarea către persoane din afara unității a unor date privind activitatea acesteia (informații care nu sunt de interes public) sau a unor date personale ale altor salariați fără acordul acestora;
- j) nerespectarea interdicției de a se fuma în unitate;
- k) sustragerea de produse și materiale din unitate;
- l) părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal;
- m) executarea unor lucrări străine de interesele instituției în timpul programului de lucru;
- n) folosirea bunurilor unității în interes personal
- o) primirea de la terți sau alți salariați de bani sau alte foloase pentru îndeplinirea/neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- p) actele de violență fizică sau de limbaj provocate de salariat, sau la care acesta participă;
- q) consumul de bauturi alcoolice în timpul orelor de program sau chiar în afara orelor de program, dar în incinta unității, or prezența în stare de ebrietate în incinta unității;
- r) desfașurarea activității fără utilizarea echipamentului de lucru sau fără purtarea ecusonului de identificare;
- s) filmarea sau fotografierea în incinta unității, fără permisiunea expresă a managerului;
- t) depozitarea necorespunzătoare a deșeurilor;
- u) blocarea căilor de acces în unitate, de evacuare și de intervenție în caz de incendiu în unitate
- v) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative.

**Art. 41. - (1)** Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

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

**(3)** Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

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

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

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

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

**Art. 44. - (1)** Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 41 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana sau comisia împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

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

(4) 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 reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**Art. 45. - (1)** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) 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, contractul individual de muncă 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, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), 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.

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

(4) 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.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la Tribunalul Bihor în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

## CAPITOLUL VIII

## RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

**Art. 46. - (1)** Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, 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.

**(2)** În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

**(3)** Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

**Art. 47. - (1)** Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

**(2)** Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

**(3)** În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

**(4)** Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

**Art. 48. - (1)** Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

**(2)** 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. 49. - (1)** Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

**(2)** 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. 50. - (1)** 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.

**(2)** 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.

**Art. 51. - (1)** 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, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) 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. 52.** - 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.

## CAPITOLUL IX

### MODALITĂȚILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SPECIFICE

#### LEGEA NR. 544/2001 PRIVIND LIBERUL ACCES LA INFORMAȚIILE DE INTERES PUBLIC

**Art. 53.** - Accesul liber și neîngrădit al persoanei la orice informații de interes public, definite astfel prin prezenta lege, constituie unul dintre principiile fundamentale ale relațiilor dintre persoane și autoritățile publice, în conformitate cu [Constituția](#) României și cu documentele internaționale ratificate de Parlamentul României.

**Art. 54.** - În sensul legii nr. 544/2001:

- a) prin autoritate sau instituție publică se înțelege orice autoritate ori instituție publică ce utilizează sau administrează resurse financiare publice, orice regie autonomă, companie națională, precum și orice societate comercială aflată sub autoritatea unei autorități publice centrale ori locale și la care statul român sau, după caz, o unitate administrativ-teritorială este acționar unic ori majoritar;
- b) prin informație de interes public se înțelege orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației;
- c) prin informație cu privire la datele personale se înțelege orice informație privind o persoană fizică identificată sau identificabilă.

**Art. 55.** - (1) Se exceptează de la accesul liber al cetățenilor următoarele informații:

- a) informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- b) informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii;
- c) informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;
- d) informațiile privind procedura în timpul anchetei penale sau disciplinare, dacă se periclitează rezultatul anchetei, se dezvăluie surse confidențiale ori se pun în pericol

viața, integritatea corporală, sănătatea unei persoane în urma anchetei efectuate sau în curs de desfășurare;

e) informațiile privind procedurile judiciare, dacă publicitatea acestora aduce atingere asigurării unui proces echitabil ori interesului legitim al oricăreia dintre părțile implicate în proces;

f) informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor.

(2) Unitatea are obligația să pună la dispoziția persoanei fizice sau juridice interesate, în condițiile prevăzute la art. 58, contractele de achiziții publice.

**Art. 56.** - Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix comunică din oficiu, prin afișare pe website-ul propriu, următoarele informații:

a) actele normative care reglementează organizarea și funcționarea;

b) structura organizatorică, atribuțiile departamentelor, programul de funcționare, programul de audiențe;

c) numele și prenumele persoanelor din conducere și ale funcționarului responsabil cu difuzarea informațiilor publice;

d) coordonatele de contact ale unității, respectiv: denumirea, sediul, numerele de telefon, fax, adresa de e-mail și adresa paginii de Internet;

e) sursele financiare, bugetul și bilanțul contabil;

f) programele și strategiile proprii;

g) lista cuprinzând documentele de interes public;

h) lista cuprinzând categoriile de documente produse și/sau gestionate, potrivit legii;

i) modalitățile de contestare a deciziei unității în situația în care persoana se consideră vătămată în privința dreptului de acces la informațiile de interes public solicitate.

**Art. 57.** - (1) Orice persoană are dreptul să solicite și să obțină informațiile de interes public.

(2) Unitatea este obligată să asigure persoanelor, la cererea acestora, informațiile de interes public solicitate în scris sau verbal.

(3) Solicitarea în scris a informațiilor de interes public cuprinde următoarele elemente:

a) denumirea unității;

b) informația solicitată, astfel încât să permită unității identificarea informației de interes public;

c) numele, prenumele și semnătura solicitantului, precum și adresa la care se solicită primirea răspunsului.

**Art. 58.** - (1) Unitatea are obligația să răspundă în scris la solicitarea informațiilor de interes public în termen de 10 zile sau, după caz, în cel mult 30 de zile de la înregistrarea solicitării, în funcție de dificultatea, complexitatea, volumul lucrărilor documentare și de urgența solicitării. În cazul în care durata necesară pentru identificarea și difuzarea informației solicitate depășește 10 zile, răspunsul va fi comunicat solicitantului în maximum 30 de zile, cu condiția înștiințării acestuia în scris despre acest fapt în termen de 10 zile.

(2) Refuzul comunicării informațiilor solicitate se motivează și se comunică în termen de 5 zile de la primirea petițiilor.

(3) Solicitarea și obținerea informațiilor de interes public se pot realiza, dacă sunt întrunite condițiile tehnice necesare, și în format electronic.

**Art. 59.** - (1) Pentru informațiile solicitate verbal funcționarul responsabil cu implementarea prevederilor legii nr. 544/2001 are obligația să precizeze condițiile și

formele în care are loc accesul la informațiile de interes public și poate furniza pe loc informațiile solicitate.

(2) În cazul în care informațiile solicitate nu sunt disponibile pe loc, persoana este îndrumată să solicite în scris informația de interes public, urmând ca cererea să îi fie soluționată în termenele prevăzute la art. 5.

(3) Informațiile de interes public solicitate verbal se comunică în cadrul unui program minim stabilit de conducerea unității, care va fi afișat la sediul acesteia și care se va desfășura în mod obligatoriu în timpul funcționării instituției, incluzând și o zi pe săptămână, după programul de funcționare.

(4) Activitățile de registratură privind petițiile nu se pot include în acest program și se desfășoară separat.

(5) Informațiile de interes public solicitate verbal de către mijloacele de informare în masă vor fi comunicate, de regulă, imediat sau în cel mult 24 de ore.

**Art. 60. - (1)** În cazul în care solicitarea de informații implică realizarea de copii de pe documentele deținute de unitate, costul serviciilor de copiere este suportat de solicitant, în condițiile legii.

(2) Dacă în urma informațiilor primite petentul solicită informații noi privind documentele aflate în posesia autorității sau a instituției publice, această solicitare va fi tratată ca o nouă petiție, răspunsul fiind trimis în termenele prevăzute la art. 5 și 6 din lege.

**Art. 61. -** Nu este supusă prevederilor art. 5-7 din Legea nr. 544/2001, activitatea unității de răspunsuri la petiții și de audiențe, desfășurată potrivit specificului competențelor acestora, dacă aceasta privește alte aprobări, autorizări, prestări de servicii și orice alte solicitări în afara informațiilor de interes public.

**Art. 62. - (1)** Persoanele care efectuează studii și cercetări în folos propriu sau în interes de serviciu au acces la fondul documentaristic al unității pe baza solicitării personale, în condițiile legii și cu aprobarea managerului.

(2) Copiile de pe documentele deținute de instituție se realizează în condițiile art. 7 din Legea nr. 544/2001.

**Art. 63. -** Pentru asigurarea accesului mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public, în cadrul unității atribuțiile purtătorului de cuvânt sunt exercitate de către managerul unității sau în lipsa acestuia, de către persoana desemnată în acest scop.

**Art. 64. - (1)** Unitatea organizează periodic, cel puțin o dată pe trimestru, conferințe de presă pentru aducerea la cunoștință a informațiilor de interes public.

(2) În cadrul conferințelor de presă unitatea este obligată să răspundă cu privire la orice informații de interes public.

**Art. 65. - (1)** Unitatea are obligația să acorde fără discriminare acreditare ziariștilor și reprezentanților mijloacelor de informare în masă.

(2) Acreditarea se acordă la cerere, în termen de două zile de la înregistrarea acesteia.

(3) Unitatea poate refuza acordarea acreditării sau pot retrage acreditarea unui ziarist numai pentru fapte care împiedică desfășurarea normală a activității autorității publice și care nu privesc opiniile exprimate în presă de respectivul ziarist, în condițiile și în limitele legii.

(4) Refuzul acordării acreditării și retragerea acreditării unui ziarist se comunică în scris și nu afectează dreptul organismului de presă de a obține acreditarea pentru un alt ziarist.

**Art. 66. - (1)** Unitatea are obligația să informeze în timp util mijloacele de informare în masă asupra conferințelor de presă sau oricăror alte acțiuni publice organizate de acestea.

**(2)** Unitatea nu poate interzice în nici un fel accesul mijloacelor de informare în masă la acțiunile publice organizate de acestea.

## **LEGEA NR: 46/2003- drepturile pacienților**

### **Art. 67. - Definiții**

**a)** prin pacient se înțelege persoana sănătoasă sau bolnavă care utilizează serviciile de sănătate;

**b)** prin discriminare se înțelege distincția care se face între persoane aflate în situații similare pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor politice sau antipatiei personale;

**c)** prin îngrijiri de sănătate se înțelege serviciile medicale, serviciile comunitare și serviciile conexe actului medical;

**d)** prin intervenție medicală se înțelege orice examinare, tratament sau alt act medical în scop de diagnostic preventiv, terapeutic ori de reabilitare;

### **Art. 68. - Dreptul pacientului la informație**

**(1)** Pacientul are dreptul de a fi informat cu privire la serviciile medicale disponibile, precum și la modul de a le utiliza.

**(2)** Pacientul are dreptul de a fi informat asupra identității și statutului profesional al furnizorilor de servicii de sănătate.

**(3)** Pacientul internat are dreptul de a fi informat asupra regulilor și obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării.

**(4)** 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.

**(5)** 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.

**(6)** 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.

**(7)** 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.

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

**(9)** Pacientul are dreptul de a cere și de a obține o altă opinie medicală.

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



**Art. 69. - Consimțământul pacientului privind intervenția medicală**

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) În cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar.
- (4) În cazul în care se cere consimțământul reprezentantului legal, pacientul trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de înțelegere.
- (5) În cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, decizia este declinată unei comisii de arbitraj de specialitate. Comisia de arbitraj este constituită din 3 medici pentru pacienții internați în spitale și din 2 medici pentru pacienții din ambulator.
- (6) Consimțământul pacientului este obligatoriu pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord.
- (7) Consimțământul pacientului este obligatoriu în cazul participării sale în învățământul medical 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.
- (8) 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.

**Art. 70. - 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.
- (7) La internare sau pe parcursul furnizării serviciilor de sănătate, după caz, medicul curant are obligația să aducă la cunoștința pacientului faptul că are dreptul de a cere să nu fie informat în cazul în care informațiile medicale prezentate i-ar cauza suferință, precum și dreptul de a alege o altă persoană care să fie informată în locul său.

(8) Acordul pacientului privind desemnarea rudelor sau prietenilor care pot fi informați despre evoluția investigațiilor, diagnostic și tratament se exprimă în scris, prin completarea formularului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme.

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

#### **Art. 71. - Tratament și îngrijiri medicale**

(1) În cazul în care unitatea este obligată să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.

(2) Criteriile medicale privind selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament se elaborează și se aduc la cunoștința publicului.

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

(4) Se exceptează de la prevederile alin. (3) cazurile de urgență apărute în situații extreme.

(5) 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.

(6) Personalul unității 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.

(7) Pacientul poate oferi angajaților sau unității plăți suplimentare sau donații, cu respectarea legii.

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

(9) Pacientul are libertatea de a se deplasa în interiorul spitalului, cu excepția orelor de tratament medical de recuperare și de vizita.

(10) Zonele interzise accesului sunt semnalizate pacienților cu sintagma „accesul persoanelor straine strict interzis”.

(11) Deplasarea pacientului în afara spitalului se va face doar cu acordul medicului curant sau a medicului de gardă, pe baza biletului de învoire.

(12) Sectoarele și zonele interzise accesului public sunt semnalizate pacienților cu sintagma „accesul persoanelor straine strict interzis”.

#### **Art. 72. - Orarul de distribuire a meselor pentru pacienți**

(1) Orarul de distribuire a meselor pentru pacienți și personalul de gardă din cadrul Secțiilor Clinice RMFB nr. I și II Băile Felix este:

- etajul 1:        8,15 – 9,15 micul dejun  
                     13,15 – 14,15 prânz  
                     18,00 – 19,00 cina
- etajul 2 și 3: 8,00 – 9,00 micul dejun  
                     13,00 – 14,00 prânz

18,00 – 19,00 cina

(2) Orarul de distribuire a meselor pentru pacienți și personalul de gardă din cadrul Secției Clinice RMFB Copii Băile 1 Mai este:

7,30 – 8,30 micul dejun  
10,00 – 10,30 gustare  
12,30 – 13,30 prânz  
16,00 – 16,30 supliment  
18,00 – 19,00 cina

## **O.U.G. nr. 96/2003 – protecția maternității la locurile de muncă**

### **Protecția maternității la locul de muncă**

**Art. 73. - Definiții:**

- a)** protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariațelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
- b)** locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;
- c)** salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- d)** salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- e)** salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f)** dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariaței de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
- g)** concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariațele în condițiile legii;

**h)** concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

**Art. 74.** - Salariatele prevăzute la art. 1 lit. c)-e) au obligația:

- de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

-de a prezenta acest document conducerii unității.

**Art. 75.** - Conducerea unității are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

**a)** să prevină expunerea salariatelor prevăzute la alin. (1). lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

**b)** salariatele prevăzute la alin. (1) lit.. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz. Dispozițiile prezentei secțiuni se completează în mod corespunzător cu:

-prevederile O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificări și completări ulterioare;

-prevederile H.G. nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și ulterioare;

## CAPITOLUL X

### CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

**Art. 76.** - Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

**Art. 77.** - (1) Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru funcțiile de execuție sunt următoarele:

**a)** cunoștințe și experiență profesională

**b)** promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului

**c)** calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate

**d)** asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină

**e)** intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum

**f)** adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate

**g)** condiții de muncă

(2) Pentru funcțiile de conducere se vor utiliza, în mod suplimentar față de criteriile prevăzute la alin. (1) și următoarele criterii de evaluare:

**a)** Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității

**b)** Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea

**c)** Capacitatea de organizare și de coordonare a activității compartimentului

**d)** Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente

**Art. 78. - (1)** Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

**(2)** Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

**Art. 79. - (1)** Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.

**(2)** Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie a anului următor perioadei evaluate.

**Art. 80. -** Procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale nu se aplică în următoarele situații:

**a)** persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

**b)** angajaților al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;

**c)** angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice;

**d)** angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;

**e)** angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice.

**Art. 81. - (1)** Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator.

**(2)** Are calitatea de evaluator:

**a)** persoana care conduce sau coordonează compartimentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana cu funcție de execuție evaluată;

**b)** persoana de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a unității sanitare publice, pentru persoanele de conducere.

**(3)** În activitatea de evaluare a performanțelor profesionale individuale se utilizează formularele prevăzute în anexele nr. 2a și 2b la O.M.S. nr. 1229/2011 privind aprobarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și a modelului fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale

**(4)** Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de managerul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix.

**(5)** Pentru managerul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix, fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de ministrul sănătății.

**Art. 82. -** Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

**a)** între 1,00 și 2,00 - nesatisfăcător;

**b)** între 2,01 și 3,50 - satisfăcător;

**c)** între 3,51 și 4,50 - bine;

**d)** între 4,51 și 5,00 - foarte bine.

**Art. 83. - (1)** Notarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a respectivului criteriu.

(2) Pentru a obține nota corespunzătoare gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

(3) Pentru funcțiile de conducere, nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare prevăzute la pct. I și II din anexa nr. 2a.

(4) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

**Art. 84. - (1)** Contestațiile în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestațiile se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu reprezentantul salariaților, din instituția publică.

(3) Rezultatul contestațiilor se comunică în termen de 5 zile de la depunerea acestora.

## **CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 85. - (1)** Regulamentul intern se aplică tuturor angajaților din Spitalul Clinic de Recuperare Redicală Băile Felix, indiferent de durata contractului individual de muncă.

(2) Prevederile regulamentului intern se aplică și pentru:

a). Cadrelor didactice universitare care desfășoară activitate integrată prin cumul în baza unui contract individual de muncă, cu 0,5 normă, care pe lângă obligațiile ce le revin pe linie de învățământ, au și obligația de a respecta prevederile prezentului regulament și de a participa la creșterea calității actului medical.

b). Personalul încadrat într-o altă unitate, care efectuează stagii de pregătire profesională, cursuri de specializare, perfecționare, etc.

c). Firmele care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta regulamentul, în afara atribuțiilor și a clauzelor contractelor încheiate între părți (curățenia spitalului, păstrarea liniștii, păstrarea integrității bunurilor cu care intră în contact, etc.).

(3) Se interzice complet fumatul în incinta spitalului.

**Art. 86. -** Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru și a disciplinei din prezentul regulament se aplică în mod corespunzător oricăror altor persoane, sau altor activități pe timpul prezenței în unitate.

**Art. 87. - (1)** Este interzisă publicitatea oricărui medicament pentru care nu există o autorizație de punere pe piață.

(2) Toate materialele promoționale ale unui produs destinate profesioniștilor din sectorul sanitar trebuie să fie în concordanță cu rezumatul caracteristicilor produsului aprobat de Agenția Națională a Medicamentului și însoțite de către acesta.

(3) Publicitatea unui medicament trebuie să încurajeze folosirea rațională a produsului, prezentându-l în mod obiectiv, fără a-i exagera calitățile și fără să inducă în eroare. Publicitatea trebuie să fie onestă, adevărată și corectă. Publicitatea trebuie să evite orice susținere sau reprezentare în măsură să inducă în eroare consumatorul, chiar și prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

(4) Publicitatea destinată profesioniștilor din sectorul sanitar poate fi făcută atât pentru medicamentele fără prescripție medicală, cât și cele cu prescripție medicală.

(5) Publicității pentru medicamente se face doar în spațiul prestabilit de către conducerea spitalului.

(6) Întâlnirile dintre reprezenții firmelor de medicamente și medicii din spital se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea spitalului.

(7) Conținutul materialului publicitar trebuie notificat către conducerea spitalului.

(8) Oferirea de mostre de către firmele de medicamente pentru medicii din spital trebuie să se desfășoare după un program aprobat de conducerea spitalului.

**Art. 88. - (1)** În întreaga lor activitate, toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizată, politicoasă, neomițând formulele și saluturile de politețe, atât față de pacienți cât și față de însoțitorii și vizitatorii acestora.

(2) Toți salariații spitalului vor acționa într-un climat de liniște care să asigure confort psihic pacienților, evitând pe cât posibil, orice disconfort fonic (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor și dispozitivelor cu care își desfășoară activitatea) cu preponderență în perioadele destinate odihnei pacienților.

(3) Atât medicii cât și personalul cu pregătire medie și auxiliar se vor comporta cu pacienții și aparținătorii acestora într-o manieră care să excludă orice posibilitate de interpretare din partea acestora că se dorește sau se urmărește o remunerare a actului medical și de îngrijire, alta decât cea prevăzută de actele normative în vigoare, respectiv decât salariul obținut pe statul de plată.

**Art. 89. - (1)** Prezentul Regulament va fi prelucrat cu toți angajații spitalului, încheindu-se proces verbal sub semnătură de luare la cunoștință, prin grija personalului cu funcții de conducere.

(2) Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului Intern, prelucrarea se face de către șeful secției (compartimentului) în care acesta se angajează, confirmarea anexându-se la contractul de muncă.

(3) Prezentul Regulament se afișează pe site-ul Spitalului Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix.

**Art. 90. -** Regulamentul de Ordine Interioară poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplina muncii în unitate le cer.

**MANAGER,**

Șef lucrări dr. Suci Nicoleta Ramona

**Anexa nr. 1 la regulament**

### **Timpul de muncă în Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix**

**Art. 1. -** Prezența personalului se consemnează zilnic prin semnarea condiții de prezență la locul de muncă, cu menționarea orei de începere și de terminare a programului. Condițiile de prezență se verifică zilnic de către șefii structurilor funcționale (medicul șef de secție, laborator, compartiment, șefii de serviciu, birou, etc) care au obligația de a confirma prin semnătură concordanța prezenței la locul de muncă cu datele menționate în condica de prezență.

**Art. 2.** - Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi. La locurile de muncă cu activitate neîntreruptă munca se organizează în ture care pot fi 8 ore cu 16 ore sau ture de 12 ore cu 24 ore libere.

**Art. 3.** - (1) Programul de lucru pe categorii de personal și locuri de muncă (inclusiv activitatea de gardă) se stabilește de conducerea unității cu respectarea legislației în vigoare.

(2) programul de lucru stabilit în condițiile alin. (1) este următorul:

**Comitetul director:**

- **Manager**, are programul de lucru zilnic de 8 ore, între orele 8 – 16;
- **Director medical**, are programul de lucru zilnic de 8 ore, între orele 8 – 16;
- **Director financiar – contabil**, are programul de lucru zilnic de 8 ore, între orele 8 – 16.

**I. Medici:**

- **medicii șefi de secție**, au program de lucru de 7 ore, între orele 8 – 15 și 7-14;
- **de la patul bolnavului**, au program de lucru de 7 ore/zi, din care:
  - 6 ore/zi, activitate curentă între orele 8-14;
  - 1 oră/zi, gardă obligatorie;
  - 4 ore/săptămână desfășoară activitate în cadrul ambulatoriului integrat al spitalului medicii în specialitatea RMFB;
- medicii cadre didactice universitare din specialitatea RMFB, care desfășoară activitate integrată, prin cumul de funcții, cu 0,5 normă, au program de lucru de 3,5 ore/zi și prestează integral obligațiile de serviciu ale personalului medical încadrat cu normă întreagă;
- medicii cadre didactice universitare din specialitatea R.M.F.B., prestează întreaga normă de lucru în unitate, datorită faptului că sediul catedrei se găsește în Spital, normă în care se regăsește activitatea didactică;
- personalul didactic medical, asigură activitate curentă în cursul dimineții și gărzi, va efectua și garda obligatorie din cadrul programului normal de lucru, iar orele prestate în plus vor fi salarizate conform reglementărilor legale;
- profesorii și conferențiarii universitari nu au obligații de gardă; dacă aceștia doresc să intre în graficul de gardă începerea orelor de gardă va avea loc după terminarea integrală a programului de lucru, respectiv după ora 15 (în zilele lucrătoare);
- **medicul specialist geriatrie-gerontologie**, are program de lucru zilnic între orele 8- 11,30.
- **medicul primar din laboratorul de analize medicale- șef laborator**, are program de lucru de 7 ore/zi, de la orele 8 – 15, nu poate fi cuprins în graficul de gardă.
- **medicul specialist radiologie și imagistică medicală**, are program zilnic de 6 ore și lucrează: luni între orele 11 – 17, iar de marți până vineri, de la orele 8 – 14, nu poate fi cuprins în graficul de gardă.
- **medicii specialiști N.P.I. și medicină de familie**, au programul medicilor R.M.F.B., iar în baza aprobării M.S., vor fi incluși și în graficul de gardă.
- **medicii primari și specialiști din Ambulatoriul integrat al spitalului** -



**cabinetele medicale din Hotel Ceres Băile 1 Mai**, au program de lucru de 7 ore/zi, între orele 8 -15;

**medicul primar cu activitate integrată:** are un program de activitate de 3,5 h/zi, între orele 12,00 – 15,30;

▪ medici rezidenți RMFB, au program de activitate de 7 ore/zi, între orele 8 – 15.  
În Spital în anul 2015 nu se organizează contravizită.

## **II. Alt personal sanitar cu studii superioare:**

- **chimistul din laboratorul de analize medicale**, are program de 7 ore/zi și lucrează între orele 8-15;
- **biologul din laboratorul de analize medicale**, are program de 7 ore/zi și lucrează între orele 8 – 15;
- **psihologii**, au program de lucru de 7 ore /zi și lucrează între orele 7-14, din Secțiile Clinice de Adulți nr. I și II Băile Felix și cel de la Secția Cl. copii Băile 1 Mai, lucrează între orele 7-14;
- **fiziokinetoterapeuți, kinetoterapeuții și profesorii C.F.M., din bazele de tratament**, au program de lucru de 7 ore/zi, lucrează de la 7-14.

Prin graficele lunare de lucru, **fiziokinetoterapeuții și kinetoterapeuții** vor efectua în zilele de sâmbătă proceduri de kinetoterapie la sală, între orele 7- 14.

În cadrul **Ambulatoriului integrat al spitalului, cladirea proprie**, fiziokinetoterapeuții și kinetoterapeuții au un program de activitate de 7 ore/zi, între orele 7 – 14, 8 – 15, 10 – 17, 11 - 18.

## **III. Personalul sanitar mediu:**

▪ **asistenții medicali de la patul bolnavului**, au program de 8 ore/zi, activitatea desfășurându-se în trei ture, turele schimbându-se la orele 7, 15 și 23, la Secțiile Clinice de Adulți nr. I și II Băile Felix, iar la Secția Cl. de copii Băile 1 Mai, turele schimbându-se la orele 6, 14 și 22, asistenta medicală șefă, are programul de activitate, zilnic între orele 6,30 – 14,30.

Pentru a putea beneficia de spor de ture, asistenții au obligația de a presta lunar cel puțin trei ture de după masă și trei ture de noapte;

▪ **asistenții medicali B.F.T.din bazele de tratament**, au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 7-15, pe secțiile de electroterapie, la baza de tratament din Secțiile Clinice de Adulți nr. I și II Băile Felix, iar la Secția de copii Băile 1 Mai, tratamentul B.F.T., se efectuează de către tura I, ce lucrează în ziua respectivă, între orele 6 – 14, iar pe secțiile de hidroterapie, au program de lucru de 7 ore/zi, între orele 7- 14;

▪ **asistenții medicali B.F.T. din cadrul Ambulatoriului integrat al spitalului**, lucrează în două ture, tura I, de la 7-15 zilnic și tura II, de la 11-19 zilnic.  
În perioadele în care asistenții B.F.T., lucrează prin rotație la hidroterapie și termoterapie, au program de 7 ore/zi.

Prin graficele lunare de lucru, **asistenții medicali de B.F.T.**, vor efectua proceduri de electroterapie și în zilele de sâmbătă, programul de lucru va fi de 8 ore/zi, între orele 7- 15;

▪ **asistenții medicali din laboratorul de radiologie și imagistică medicală**, au program de 6 ore/zi, lucrează: luni între orele 11- 17, iar de marți până vineri, între orele 8- 14;

▪ **asistenții medicali de la laboratorul de analize medicale**, au program de lucru

de 7 ore /zi, între orele 8 – 15;

- **asistenta medicală de dietetică și cea din laboratorul de explorări funcționale**, au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 7 -15;

- **registratorii medicali**, au program de activitate de 8 ore/zi și lucrează între orele 7 – 15;

- **statisticieni medicali**, au program de activitate de 8 ore/zi, între orele 8 – 16;

- **instructorii de educație de la Secția de copii Băile 1 Mai**, au program de lucru de 8 ore/zi, lucrează în două ture, tura I, de la 6,30 – 14,30, tura II, de la 14 - 22;

- **asistenții medicali din cabinetele din Ambulatoriul integrat-baza de tratament Ceres Băile 1 Mai**, au program de 8 ore/zi și lucrează între orele 7-15;

- **asistenta medicală din Ambulatoriul integrat din clădirea proprie**, are un program de activitate de 8 ore/zi, între orele 7 - 15;

#### **IV. Personalul auxiliar sanitar:**

- **infirmierii**, au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 7-15, lucrează în ture de 12 ore/zi între orele 7 – 19, ture de noapte între orele 19-7 și ture de 8 ore/zi, pentru completarea numărului de ore din luna, în funcție de graficul de lucru, la Secțiile Clinice de Adulți Băile Felix, iar la Secția de copii Băile 1 Mai, lucrează în două ture a 8 ore/zi, activitatea începând la orele 6 și 13;

- **brancardierii**, lucrează 8 ore/zi, între orele 6 – 14, iar în baza graficelor lunare vor fi utilizați și pentru paza unității, lucrând în ture de 12 ore/zi sau de 8 ore/zi, în funcție de necesități, graficul de muncă va fi întocmit de către șeful biroului tehnic- administrativ, în colaborare cu asistentele șefe;

- **îngrijitorii**, au program de 8 ore /zi, lucrează în între orele 7 - 15, în funcție de graficul de lucru, Secțiile Clinice de Adulți nr. I și II Băile Felix, iar la Secția Cl. de Copii Băile 1 Mai activitatea se desfășoară în două ture a 8 ore/zi, activitatea începând la orele 6 și 13;

În cadrul ambulatoriului integrat, au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 6 – 14 și 11 – 19, iar pe hidrotermoterapie, au un program de lucru de 7 ore, între orele 6 – 13 și 13 – 20;

- **băieșii**, au program de lucru de 7 ore/zi, lucrează de la orele 6 – 13, 13 - 20 pe hidroterapie și între orele 7 – 14 și 12 – 19 pe termoterapie în bazele de tratament din Spital, iar cei de la Secția Cl. de copii Băile 1 Mai, lucrează în două ture, tura I, între orele 6 - 14 și tura II, între orele 13 – 21, cei din Ambulatoriul integrat – Ceres Băile 1 Mai, lucrează între orele 7 – 14;

- **băieși și infirmieri de la masaj**, au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 6-14; Prin graficele de lucru băieșii vor fi programați să lucreze în două ture, turele începând la ora 6 și ora 13.

- **Spălătoresele din cadrul Secțiilor Clinice Adulți Felix**, au program de 8 ore/zi, lucrează între orele 6 – 14; 7 – 15;

**V. Personal tehnico-administrativ:** are program de lucru de 8 ore /zi, între orele 8 – 16.

**VI. Personal de deservire( paznici – portari):** au program de lucru de 8 ore/zi, lucrează în ture de 12 ore, tura I, între orele 7-19, iar tura II, între orele 19-7 din ziua următoare și

ture de 8 ore/zi, pentru completarea numărului de ore din lună, în funcție de graficul de lucru.

**VII. Muncitorii:** au următorul program de lucru:

- **muncitorii de la întreținere și reparații**, de la Secțiile Clinice RMFB Băile Felix lucrează 8 ore/zi, în două schimburi, schimbu I între orele 6 - 14, schimbul II între orele 14 – 22 de luni până duminică, în funcție de graficul din fiecare lună, când nu sunt programați într-unul din cele 2(două) schimburi, lucrează 8h/zi, între orele 7 – 15, iar muncitorii de la Secția Cl. de copii Băile 1 Mai, lucrează 8 ore/zi, între orele 6 – 14, de luni și până vineri, iar sâmbăta din 2 (două) în 2 (două) săptămâni prin rotație, între orele 6 - 14;
- **muncitorii necalificați**, au un program de lucru de 8 ore/zi, de luni și până vineri, între orele 7 – 15;
- **muncitorii de la posturi fixe(centrala telefonică, atelier de lenjerie)**, lucrează 8 ore/zi, între orele 7 - 15;
- **muncitorii din blocul alimentar** Secțiile Clinice RMFB Felix, au program de lucru de 12 ore/zi, ture de 12 ore, între orele 7-19, iar când o persoană se află în concediu de odihnă, o altă persoană va intra la program de 8 ore /zi, între orele 7 – 15, prin rotație;
- **muncitorii din blocul alimentar** Secția Cl. RMFB copii Băile 1 Mai, au program de lucru de 12 ore/zi, între orele 7 – 19 și ture de 8 ore/zi, pentru completarea numărului de ore din lună, în funcție de graficul de lucru.
- **șoferii:** au program de lucru de 8 ore/zi, între orele 8 – 16;

La toate locurile de muncă unde activitatea se desfășoară în două sau trei ture, prin grija șefului de compartiment, se vor întocmi grafice lunare de lucru pe categorii de personal, care după aprobarea de către managerul spitalului se vor depune într-un exemplar la biroul RUNOS.

Prezentul program de lucru va putea fi modificat sau completat la propunerea șefilor de secții, laboratoare, compartimente și birouri, cu avizul Comitetului Director al spitalului și aprobarea managerului.

### **Organizarea și efectuarea gărzilor în unitate:**

Spitalul are aprobate de către M.S.P. București două linii de gardă, din care una funcționează la Secțiile Clinice RMFB Adulți nr. I și II Băile Felix, iar a doua la Secția Cl. RMFB copii Băile 1 Mai.

În gardă sunt cuprinși numai medicii care au locul de muncă în secții și ambulatoriu spitalului, nu sunt cuprinși medicii de laborator clinic, de radiologie, de geriatrie-gerontologie, cu aprobarea M.S.P. sunt incluși în lista de gardă medicii specialiști medicină de familie și N.P.I. în graficul de gărzii de la Secția Cl. de copii Băile 1 Mai.

Garda funcționează de la terminarea programului de activitate curentă orele 14,00 sau 15,00, până în ziua următoare la ora 8,00, iar în zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale funcționează de la ora 8,00 până în ziua următoare la ora 8,00.

Activitatea de gardă se desfășoară în baza graficelor lunare întocmite sub directa îndrumare a medicilor șefi de secție, grafice care se aprobă de către managerul spitalului, un exemplar depunându-se la biroul RUNOS, orice modificare în lista de gardă se face cu aprobarea managerului spitalului sau directorului medical la propunerea medicilor șefi de secție.

Directorul medical, profesorii și conferențiarilor universitari dacă solicită să efectueze gărzi, vor începe garda după programul de activitate curentă.

În aceste situații asigurarea permanenței cu medic între orele 14,00-16,00, se face prin grija medicului șef de secție.

Nu pot efectua gărzi:

- medicii pensionari de invaliditate gr. III;
- femeile gravide începând cu luna VI;
- medicii care au program redus pe motiv de boală.

Efectuarea de către același medic a două gărzi consecutive este interzisă.

Orele de gardă efectuate în afara programului normal de lucru, sunt salarizate cu salariul de încadrare pe oră a medicului la care se mai adaugă un spor de 75% din salariul de bază (minus indemnizația de conducere), pentru orele efectuate în zilele lucrătoare și cu un spor de 100% pentru orele de gardă efectuate în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale.

Șefii de secții, laboratoare, compartimente și birouri au obligația de a urmări buna organizare și desfășurare a programelor de lucru, a organizării și efectuării gărzilor, insistând pe respectarea strictă a prevederilor legale, iar la constatarea unor deficiențe au obligația de a informa conducerea unității pentru luarea măsurilor ce se impun.

**Art. 4.** (1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22-6, cu posibilitatea abaterii o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(2) Pentru munca în timpul nopții, personalul contractant are drept la spor de noapte, în condițiile legii.

(3) Este considerat program în 3 ture, programul efectuat de 8 ore cu 16 ore libere și 12 ore cu 24 de ore libere, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, după-amiază și noaptea, în decursul unei luni, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 5.** (1) Programarea concediilor de odihnă, se face, pentru fiecare salariat în parte, de către șefii structurilor funcționale, la începutul fiecărui an, astfel încât să asigure bunul mers al activității cât și interesele salariaților, cu aprobarea conducerii unității.

(2) Concediul de odihnă anual se poate efectua integral sau fracționat, la cererea salariaților, în cazul concediilor fracționate, una din tranșe neputând fi mai mică de 10 zile lucrătoare și care de regulă se efectuează la data planificării în graficul anual de efectuare a concediilor.

(3) Durata concediului de odihnă este stabilită prin: Codul Muncii; H.G. nr. 250/1992 (r1) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare; contractul colectiv de muncă pe ramura sanitară.

(4) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității, pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate.

**Art. 6. (1)** În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile;
- d) decesul soțului/soției, a copilului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 5 zile.

(2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1), se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității.

**Art. 7. - (1)** Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

## **Anexa nr. 2 la Regulament**

### **Codul de deontologie medicală al Colegiului Medicilor din România**

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 298 din 07.05.2012

#### **CAPITOLUL I**

##### **Domeniul de aplicare și principii generale**

**Art. 1. -** Prezentul cod cuprinde normele de conduită obligatorii în legătură cu exercițiul drepturilor și îndatoririlor profesionale ale medicului.

**Art. 2.** - Prevederile prezentului cod, atât cele ce reamintesc regulile morale pe care orice medic trebuie să le respecte, cât și cele care privesc aspecte tehnice, precum și comportarea față de confrăți, sunt obligatorii pentru medicii din evidența Colegiului Medicilor din România. Medicii care au activități în învățământ răspund în respectarea prevederilor prezentului cod de cei pe care îi au în îndrumare.

**Art. 3.** - Sănătatea omului este țelul suprem al actului medical. Obligația medicului constă în a apăra sănătatea fizică și mentală a omului, în a ușura suferințele, în respectul vieții și demnității persoanei umane, fără discriminări în funcție de vârstă, sex, rasă, etnie, religie, naționalitate, condiție socială, ideologie politică sau orice alt motiv, în timp de pace, precum și în timp de război. Respectul datorat persoanei umane nu încetează nici după decesul acesteia.

**Art. 4.** - În exercitarea profesiei sale, medicul acordă prioritate intereselor pacientului, care primează asupra oricăror alte interese.

**Art. 5.** - În exercitarea profesiei sale, medicul este obligat să respecte drepturile fundamentale ale omului și principiile etice în domeniul biomedical. Colegiul Medicilor din România va actualiza periodic prevederile prezentului cod în concordanță cu declarațiile și convențiile la care România este parte, privind etica în domeniul biomedical.

**Art. 6.** - Este interzis medicului, în exercitarea profesiei sale, să impună pacientului opiniile sale personale de orice natură ar fi acestea.

**Art. 7.** - Medicul nu trebuie să înceteze niciodată, în decursul vieții sale profesionale, să își însușească achizițiile științei medicale, în scopul îmbunătățirii cunoștințelor sale medicale.

**Art. 8.** - Medicul trebuie ca, în conformitate cu abilitățile și cunoștințele sale, să contribuie la informarea obiectivă a publicului și autorităților medicale în ceea ce privește problemele medicale. Medicul care oferă informații medicale în mass-media trebuie să verifice modul în care afirmațiile sale sunt făcute publice și să ia atitudine în cazul denaturării acestora.

## **CAPITOLUL II** Îndatoriri generale

### **SECȚIUNEA A**

#### Despre independența profesională a medicului și responsabilitate

**Art. 9.** - Medicul are independență profesională absolută, libertatea absolută a prescripțiilor și actelor medicale pe care le consideră necesare, în limitele competenței sale, și este răspunzător pentru acestea. În cazul limitării prin constrângeri administrative și/sau economice a independenței sale, medicul nu este răspunzător.

**Art. 10.** - Medicul nu va garanta vindecarea afecțiunii pentru care pacientul i s-a adresat.

**Art. 11.** - În activitatea medicală ce se desfășoară în echipă (secții de spital, proces de învățământ medical tip rezidențiat), răspunderea pentru actele medicale aparține șefului echipei, în limitele atribuțiilor administrative de coordonare, și medicului care efectuează direct actul medical, în limitele competenței sale profesionale și rolului care i-a fost atribuit de șeful echipei. În echipele interdisciplinare, șeful echipei se consideră a fi medicul din specialitatea în care s-a stabilit diagnosticul major de internare, dacă nu există reglementări speciale care să prevadă altfel.

**Art. 12.** - Încredințarea totală sau parțială a obligațiilor proprii către alte persoane, în lipsa controlului personal, constituie abatere deontologică.

**Art. 13.** - Explicarea consimțământului informat al pacientului pentru tratament nu înlătură responsabilitatea medicului pentru eventualele greșeli profesionale.

## **SECȚIUNEA B**

### **Secretul profesional**

**Art. 14.** - Secretul profesional este obligatoriu, cu excepția situațiilor prevăzute de lege.

**Art. 15.** - Fac obiectul secretului profesional tot ceea ce medicul, în timpul exercitării profesiei sale, a aflat direct sau indirect în legătură cu viața intimă a bolnavului, a familiei, a aparținătorilor, precum și probleme de diagnostic, prognostic, tratament, diverse circumstanțe în legătură cu boala. Secretul profesional persistă și după terminarea tratamentului sau decesul pacientului.

**Art. 16.** - Secretul profesional trebuie păstrat și față de aparținători, dacă pacientul nu dorește altfel.

**Art. 17.** - Secretul profesional trebuie păstrat față de colegi, cadre sanitare și instituțiile medicale care nu sunt implicate în actul medical al pacientului în cauză.

**Art. 18.** - În comunicările științifice cazurile vor fi în așa fel prezentate încât identitatea bolnavului să nu poată fi recunoscută.

**Art. 19.** - În cazul în care nu este contrar intereselor pacientului, medicul curant va permite accesul mass-media la pacient numai cu acceptul acestuia. Medicii șefi ai unităților medicale sunt obligați să ia toate măsurile în așa fel încât accesul mass-media la pacient să se facă numai cu acceptul medicului curant și al pacientului. Acordarea de informații cu privire la un anumit caz se poate face numai cu acordul pacientului, al medicului curant și al șefului unității medicale.

**Art. 20.** - Evidențele medicale trebuie păstrate ca materiale secrete profesionale.

## **SECȚIUNEA C**

### **Reguli generale de comportament în activitatea medicală**

**Art. 21.** - Medicul nu poate trata un pacient fără a-l examina medical în prealabil, personal. Numai în cazuri excepționale, de urgență sau în cazuri de forță majoră (îmbolnăviri pe nave maritime aflate în mers, pe avioane în zbor, locuri inaccesibile sau în timp util) se vor da indicații de tratament prin mijloace de telecomunicații.

**Art. 22.** - Medicul poate executa o activitate medicală doar dacă are pregătire și practică suficientă pentru aceasta. Această prevedere nu se aplică în cazuri de urgență vitală, care nu poate fi rezolvată altfel.

**Art. 23.** - Medicul poate utiliza numai aparate de diagnostic sau tratament autorizate și pentru mânuirea cărora are pregătire ori suficientă practică.

**Art. 24.** - Dacă în urma examinării sau în cursul tratamentului medicul consideră că nu are suficiente cunoștințe ori experiență pentru a asigura o asistență corespunzătoare, va solicita un consult, prin orice mijloace, cu alți specialiști sau va îndruma bolnavul către aceștia.

**Art. 25.** - În caz de pericol de moarte iminent, medicul va rămâne lângă pacient atât timp cât este nevoie de ajutorul lui profesional.

**Art. 26.** - Pacientul nevindecabil va fi tratat cu aceeași grijă și aceeași atenție ca și cel care are șanse de vindecare.

**Art. 27.** - Medicul va informa pacientul asupra bolii acestuia, tratamentului necesar și a șanselor de însănătoșire. Medicul va evita să trezească prin comportamentul lui imaginea unei boli mai grave decât este ea în realitate.

**Art. 28.** - Medicul va păstra o atitudine de strictă neutralitate și neamestec în problemele familiale ale bolnavului, exprimându-și părerea numai dacă este solicitat și numai dacă intervenția este motivată de interesul sănătății bolnavului.

**Art. 29.** - Medicul nu trebuie să se implice în problemele legate de interesele materiale din familia bolnavului său.

## SECȚIUNEA D

### Obligativitatea acordării asistenței medicale

**Art. 30.** - Medicul care se găsește în prezența unui bolnav sau rănit în pericol are obligația să îi acorde asistență la nivelul posibilităților momentului și locului ori să se asigure că cel în cauză primește îngrijirile necesare.

**Art. 31.** - În caz de calamități naturale sau accidentări în masă, medicul este obligat să răspundă la chemare, chiar să își ofere de bunăvoie serviciile medicale imediat ce a luat cunoștință despre eveniment.

**Art. 32.** - Medicul poate refuza acordarea de îngrijiri de sănătate din motive personale sau profesionale temeinice, îndrumând pacientul spre alte surse de îngrijire medicală, cu excepția situațiilor de urgență. Medicul este obligat să pună la dispoziție confratelui care preia pacientul toate informațiile medicale referitoare la caz.

## SECȚIUNEA E

### Întreținerea și folosirea cunoștințelor profesionale.

#### Educația medicală continuă

**Art. 33.** - Medicii au datoria de a-și perfecționa continuu cunoștințele profesionale.

**Art. 34.** - În folosirea unor metode terapeutice noi trebuie să primeze interesul pacientului, iar acestea nu pot fi utilizate decât după evaluarea raportului risc-beneficiu.

## SECȚIUNEA F

### Integritatea și imaginea medicului



**Art. 35.** - Medicul trebuie să fie model de comportament etico-profesional, contribuind la creșterea nivelului său profesional și moral, a autorității și prestigiului profesiei medicale pentru a merita stima și încrederea pacienților și a colaboratorilor.

**Art. 36.** - Medicul nu trebuie să se folosească de un mandat electiv, o funcție administrativă sau de alte autorități pentru a-și crește clientela.

**Art. 37.** - Medicul poate folosi numai titlul la care are dreptul, conform pregătirii sale profesionale.

**Art. 38.** - Informările privind serviciile medicale sunt acceptate, cu condiția să fie corecte, și se pot referi la:

a) sediul profesional, orele de funcționare, conducerea instituției medicale;

b) specialitatea și titlul medicului;

c) metodele de diagnostic și tratament folosite. Aceste informații trebuie să se refere numai la metode de diagnostic și tratament fundamentate științific și acceptate în lumea medicală. Nu trebuie să conțină informații eronate sau care ar putea induce pacienții în eroare;

d) tarifele percepute.

Aceste informații nu trebuie să inducă pacienților impresia că neapelarea la serviciile medicului respectiv le poate pune în pericol starea de sănătate fizică sau psihică.

**Art. 39.** - Medicul nu poate face reclamă unor medicamente sau bunuri medicale de consum. Menționarea denumirii unor medicamente sau bunuri medicale în cuprinsul unor articole, cărți, făcută în scop științific, nu se consideră reclamă.

**Art. 40.** - Medicul nu trebuie să facă propagandă în mediile nemedicale sau chiar medicale unor procedee de diagnostic ori tratament insuficient probate, fără să sublinieze și rezervele ce se impun.

**Art. 41.** - Este contrară eticii înțelegerea dintre doi medici, între medic și farmacist sau între medic și un cadru auxiliar pentru obținerea de avantaje materiale.

**Art. 42.** - Este interzisă medicului practician implicarea în distribuirea unor remedii, aparate sau produse medicamentoase autorizate ori neautorizate.

**Art. 43.** - Este interzisă practicarea de către medic a unor activități care dezonoarează profesia medicală. Orice medic trebuie să se abțină, chiar în afara vieții profesionale, de la acte de natură să ducă la desconsiderarea acesteia.

**Art. 44.** - Medicul nu poate fi obligat să își exercite profesia în condiții ce ar putea compromite calitatea îngrijirilor medicale și a actelor sale profesionale, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale vitale.

**Art. 45.** - Medicul nu poate propune sau aplica pacientului ca benefice ori lipsite de riscuri remedii sau procedee iluzorii ori insuficient probate. Orice practică neștiințifică este interzisă.

**Art. 46.** - Este interzisă acordarea de facilități, colaborarea sau sprijinirea oricărei persoane care practică ilegal medicina. Medicul are obligația de a sesiza existența unor astfel de situații colegiului teritorial al medicilor.

## SECȚIUNEA G

### Onorarii și atragerea bolnavilor

**Art. 47.** - Este interzisă emiterea oricărui document medical care ar aduce pacientului un avantaj material nejustificat sau ilicit.

**Art. 48.** - Este interzisă medicului practicarea concurenței neloiale, inclusiv prin practicarea unor tarife minimale, vădit disproporționate față de costul real al serviciului medical, în scopul atragerii clientelei. Este admis serviciul gratuit în scopuri filantropice, cu informarea colegiului teritorial al medicilor cel mai târziu la 3 zile după acordarea asistenței medicale.

### **CAPITOLUL III**

#### **Îndatoriri față de bolnavi**

#### **SECȚIUNEA A**

##### **Respectarea drepturilor persoanei**

**Art. 49.** - Medicul trebuie să respecte dreptul persoanei în privința opțiunii libere asupra medicului său curant și chiar să faciliteze această posibilitate.

**Art. 50.** - Un medic care este solicitat sau are obligația să examineze o persoană privată de libertate ori să dea îngrijiri în mediu carceral nu poate nici direct, nici indirect, fie și numai prin simpla prezență, să cauționeze sau să favorizeze atingerea integrității fizice ori psihice a vreunui deținut, inclusiv a demnității acestuia. Dacă medicul constată că persoana privată de libertate a suportat maltratări, are obligația să informeze autoritatea judiciară.

#### **SECȚIUNEA B**

##### **Relația cu pacientul**

**Art. 51.** - Exercițarea profesiei medicale nu trebuie făcută impersonal, ci încercând stabilirea unei relații umane cu pacientul, pentru ca, la nevoie, compasiunea din partea medicului să nu pară un act formal.

**Art. 52.** - Este interzis ca medicul curant să întrețină relații sexuale cu pacienții săi sau să-i supună pe aceștia unor acte degradante pentru ființa umană.

**Art. 53.** - Medicul trebuie să dea dovadă de diligență maximă în stabilirea diagnosticului, tratamentului adecvat și în evitarea complicațiilor previzibile la pacientul aflat în îngrijirea sa.

**Art. 54.** - Prescripțiile medicale trebuie formulate cât mai clar, medicul asigurându-se că a fost înțeles complet de către bolnav și anturajul acestuia, mergând până la încercarea de a supraveghea executarea tratamentului.

**Art. 55.** - Din momentul în care a răspuns unei solicitări, medicul este automat angajat moral să asigure bolnavului în cauză îngrijiri conștiincioase și devotate, inclusiv prin trimiterea pacientului la o unitate medicală sau la un specialist cu competențe superioare.

**Art. 56.** - Medicul curant are obligația de a face toate demersurile medicale pentru a facilita pacientului său obținerea drepturilor sale ce decurg din starea de boală.

**Art. 57.** - În caz de război, cataclisme, epidemii și atentate, medicul nu are dreptul să își abandoneze bolnavii, cu excepția unui ordin formal al unei autorități competente în conformitate cu legea.

## SECȚIUNEA C

### Consimțământul

**Art. 58.** - Pentru orice intervenție medicală diagnostică sau terapeutică este necesar consimțământul informat al pacientului.

**Art. 59.** - Consimțământul pacientului va fi exprimat în condițiile legii.

**Art. 60.** - Consimțământul va fi dat după informarea pacientului asupra diagnosticului, prognosticului, alternativelor terapeutice, cu riscurile și beneficiile acestora.

**Art. 61.** - În situația pacienților minori, incompetenți sau care nu își pot exprima voința, consimțământul va aparține reprezentanților legali. Dacă medicul curant apreciază că decizia reprezentantului legal nu este în interesul pacientului, se constituie o comisie de arbitraj de specialitate pentru a evalua cazul și a lua decizia.

**Art. 62.** - În situații de urgență, când este pusă în pericol viața pacientului, iar acesta nu își poate exprima voința și rudele sau reprezentanții legali nu pot fi contactați, consimțământul este implicit, iar medicul va face tot ceea ce este posibil pentru salvarea pacientului, urmând ca informarea acestuia să se facă ulterior.

**Art. 63.** - Prognosticul grav va fi împărtășit pacientului cu prudență și tact, ținându-se cont de starea psihică a acestuia. Prognosticul va fi dezvăluit și familiei doar dacă pacientul consimte la aceasta. În cazul în care se consideră că dezvăluirea prognosticului infaust va dăuna pacientului sau atunci când acesta nu dorește să afle, prognosticul poate fi dezvăluit familiei.

## SECȚIUNEA D

### Probleme ale îngrijirii minorilor

**Art. 64.** - Medicul trebuie să fie apărătorul intereselor medicale ale copilului bolnav atunci când apreciază că starea de sănătate a copilului nu este bine înțeleasă sau nu este suficient de bine protejată de anturaj.

**Art. 65.** - Dacă medicul apreciază că un minor este victima unei agresiuni sau privațiuni, are obligația de a-l proteja uzând de prudență și anunțând autoritatea competentă.

## SECȚIUNEA E

### Eliberarea de documente

**Art. 66.** - Este interzisă eliberarea pentru bolnav a unor certificate de complezență sau a unor rapoarte tendențioase. Orice act medical va oglindi realitatea obiectivă.

**Art. 67.** - Medicul poate emite certificate, atestate și documente permise de lege, pe baza propriilor sale constatări și a examenelor necesare în acest scop. Este interzis ca informațiile medicale să fie prezentate deformat sau ascunse. Documentele medicale vor

respecta forma prevăzută de lege. Documentele medicale nu trebuie să conțină mai multe date decât este necesar scopului pentru care acestea sunt întocmite și eliberate.

**Art. 68.** - Persoana la care se referă documentul medical emis are dreptul de a fi informată cu privire la conținutul acestuia.

## CAPITOLUL IV

### Îndatoriri față de public

**Art. 69.** - Medicul chemat într-o familie ori colectivitate trebuie să se îngrijească de respectarea regulilor de igienă și de profilaxie. El va semnala bolnavului și anturajului responsabilitatea ce revine acestora față de ei înșiși, dar și față de comunitate și colectivitate.

**Art. 70.** - Medicul are obligația morală de a aduce la cunoștință organelor competente orice situație de care află și care reprezintă un pericol pentru sănătatea publică.

## CAPITOLUL V

Relațiile medicului cu colegii și colaboratorii, consultul medical, reguli de comportare cu alți profesioniști din sfera sanitară, obligații față de Colegiul Medicilor din România

### SECȚIUNEA A

Relațiile medicului cu colegii și colaboratorii. Confraternitatea

**Art. 71.** - Medicul va trebui să își trateze confrății așa cum ar dori el însuși să fie tratat de ei. În baza spiritului de corp, medicii își datorează asistența morală.

**Art. 72.** - Schimbul de informații între medici privind pacienții trebuie să se facă obiectiv și în timp util, în așa fel încât asistența medicală a pacienților să fie optimă.

**Art. 73.** - Dacă un medic are neînțelegeri cu un confrate, trebuie să prevaleze concilierea potrivit Statutului Colegiului Medicilor din România.

**Art. 74.** - Este interzisă răspândirea de comentarii ce ar putea să prejudicieze reputația profesională a unui confrate. Medicii trebuie să ia apărarea unui confrate atacat pe nedrept.

**Art. 75.** - Constituie încălcarea regulilor etice blamarea și defăimarea colegilor (critica pregătirii sau activității lor medicale) în fața bolnavilor, aparținătorilor, a personalului sanitar etc., precum și orice expresie sau act capabil să zdruncine încrederea în medicul curant și autoritatea acestuia.

**Art. 76.** - Atunci când un medic ia cunoștință despre greșeli etice sau profesionale care aduc atingere imaginii profesiei, comise de către un coleg, trebuie să ia atitudine cu tact, încercând să discute problema cu confratele în cauză. Dacă aceasta nu dă rezultate, medicul are obligația să discute cazul în cadrul Colegiului Medicilor din România, înainte de a se adresa autorităților competente.

### SECȚIUNEA B

Consultul medical

**Art. 77.** - Ori de câte ori medicul consideră necesar să ceară părerea unui coleg pentru elucidarea diagnosticului, formularea planului terapeutic sau a indicației unei intervenții, acesta va propune, de acord cu bolnavul sau aparținătorii lui și ținând cont de preferințele acestuia, un consult cu alți confrăți.

**Art. 78.** - Consultul este organizat de medicul curant și este recomandabil ca medicii chemați pentru consult să examineze bolnavul în prezența medicului curant. Apoi medicii se retrag pentru a discuta cazul. După ce au căzut de acord, medicul curant comunică bolnavului sau aparținătorului rezultatul consultului. Dacă există divergențe de păreri, se va proceda, după caz, la completarea examinărilor, internarea în spital, lărgirea consultului prin invitarea altor specialiști etc.

**Art. 79.** - În consultul medical se va păstra o atmosferă de stimă și respect reciproc, nu se va manifesta superioritate față de medicul curant. Discuția cazului și observațiile critice nu se vor face în fața bolnavului sau a altor persoane străine, chiar dacă este vorba de medici subordonați.

**Art. 80.** - Un medic care a fost chemat pentru un consult nu trebuie să revadă ulterior pacientul din proprie inițiativă și fără aprobarea medicului curant.

**Art. 81.** - În cazul colaborării mai multor medici pentru examinarea sau tratamentul aceluiași pacient, fiecare practician își asumă responsabilitatea personală. Este interzis transferul de sarcini și responsabilități privind indicațiile de investigații, prescrierea de medicamente sau concedii medicale către alți medici care nu au participat la consultul medical.

**Art. 82.** - Dacă în urma unui consult avizul celor chemați diferă fundamental de cel al medicului curant, pacientul trebuie informat. Medicul curant este liber să se retragă dacă părerea medicilor chemați la consult prevalează în opinia pacientului sau a anturajului acestuia.

**Art. 83.** - Pacientul aflat în tratamentul unui coleg poate fi asistat de orice confrate pentru probleme incidente urgente, cu informarea prealabilă sau ulterioară a medicului.

**Art. 84.** - Dacă propunerea pentru un consult medical vine din partea pacientului sau a anturajului acestuia, medicul are obligația organizării modalității de consult. În cazul în care medicul curant nu este de acord, se poate retrage fără explicații. În urma consultului se va redacta un document semnat de participanți. Dacă documentul nu este redactat, se consideră că participanții la consult susțin punctul de vedere al medicului curant.

## SECȚIUNEA C

### Raporturi cu alți profesioniști sanitari

**Art. 85.** - Medicii vor avea raporturi bune, în interesul pacienților, cu ceilalți profesioniști din domeniul medical.

## SECȚIUNEA D

### Obligații față de Colegiul Medicilor din România

**Art. 86.** - Medicii membri ai Colegiului Medicilor din România trebuie să susțină organizația din toate punctele de vedere.

**Art. 87.** - Medicul aflat în anchetă profesională este obligat să colaboreze cu persoanele desemnate de colegiu și să furnizeze toate datele solicitate în vederea încheierii investigației în cel mult 14 zile de la solicitare.

## CAPITOLUL VI

### Situații speciale

#### SECȚIUNEA A

##### Reguli privind cercetarea medicală pe subiecți umani

**Art. 88.** - Cercetarea medicală pe subiecți umani se face cu respectarea prevederilor convențiilor și declarațiilor internaționale la care România este parte semnatară.

**Art. 89.** - Medicul implicat în cercetarea biomedicală are datoria de a promova și proteja viața, sănătatea, intimitatea și demnitatea subiecților umani care participă la cercetare.

**Art. 90.** - În desfășurarea cercetării medicale pe subiecți umani trebuie acordată o protecție deosebită populațiilor vulnerabile, cum ar fi:

- a) persoane dezavantajate din punct de vedere economic și medical;
- b) persoane care nu își pot da consimțământul pentru participarea într-o cercetare medicală (minori, persoane incompetente, persoane care datorită stării lor nu își pot exprima voința);
- c) persoane care sunt susceptibile a-și da consimțământul sub presiune (de exemplu, persoane în detenție, militari);
- d) persoane care nu beneficiază personal din cercetare;
- e) persoane pentru care cercetarea medicală este combinată cu îngrijirea medicală.

**Art. 91.** - În cercetarea pe subiecți umani, binele individului primează asupra binelui societății în general și al științei.

**Art. 92.** - Cercetarea medicală în scopul progresului medical trebuie să se facă doar în ultimă instanță pe subiecți umani. Aceasta trebuie să se efectueze în conformitate cu datele științifice existente, cu alte surse relevante de informare și cu datele obținute din experimentarea pe animale, atunci când aceasta este posibilă.

**Art. 93.** - Principalul scop al cercetării medicale pe subiecți umani este de a îmbunătăți metodele profilactice, diagnostice și de tratament, înțelegerea etiologiei și a patogenzei unei afecțiuni.

**Art. 94.** - Nu se poate întreprinde nici o cercetare pe o persoană, decât dacă sunt întrunite cumulativ următoarele condiții:

- a) nu există nici o metodă alternativă la cercetarea pe ființe umane, de eficacitate comparabilă;
- b) riscurile la care se poate expune persoana nu sunt disproporționate în comparație cu beneficiile potențiale ale cercetării;
- c) proiectul de cercetare a fost aprobat de instanța competentă după ce a făcut obiectul unei examinări independente asupra pertinentei sale științifice, inclusiv al unei evaluări a importanței obiectivului cercetării, precum și al unei examinări pluridisciplinare a acceptabilității sale pe plan etic;

d) persoana pe care se fac cercetări este informată asupra drepturilor sale și asupra garanțiilor pentru protecția sa;

e) există consimțământul participanților.

**Art. 95.** - Protocolul cercetării trebuie să fie evaluat de o comisie de etică, formată din persoane independente față de cercetători sau sponsori. Comisia de etică ce efectuează evaluarea proiectului trebuie să fie informată cu privire la desfășurarea cercetării și are dreptul de a monitoriza cercetările în derulare.

**Art. 96.** - Cercetarea medicală pe subiecți umani trebuie să fie efectuată numai de către persoane calificate în acest sens. Această persoană are responsabilitatea privind subiecții implicați în cercetare, chiar dacă aceștia și-au exprimat consimțământul informat pentru participare.

**Art. 97.** - Experimentul clinic (cercetarea fără scop terapeutic) este admisibil din punct de vedere etic dacă nu comportă nici un risc serios previzibil. Cercetătorii care conduc experimentul clinic sunt obligați să îl întrerupă dacă apare pericolul vătămării sănătății subiectului sau când acesta cere sistarea experimentului. Cercetarea medicală pe subiecți umani se poate derula doar dacă potențialele beneficii sunt superioare riscurilor.

**Art. 98.** - Impunerea cu forța sau prin inducerea în eroare a experimentului pe om constituie o gravă încălcare a principiilor eticii medicale. Participarea subiecților umani în cercetare se poate face numai voluntar și numai după ce aceștia au fost informați adecvat cu privire la: scopurile, metodele cercetării, riscurile și beneficiile anticipate. De asemenea, subiecții trebuie informați că se pot retrage oricând din cercetare, fără ca acest lucru să îi prejudicieze în vreun fel. Consimțământul informat al participanților trebuie luat cu respectarea prevederilor legale.

**Art. 99.** - Refuzul unui pacient de a participa într-o cercetare nu trebuie să influențeze calitatea relației medic-pacient.

**Art. 100.** - În cazul minorilor, consimțământul va fi obținut de la aparținători sau de la reprezentantul legal, fiind necesar și acceptul minorului de a participa în cercetare. Este necesar un maximum de prudență în a utiliza minorii în experimentele medicale și numai dacă riscurile sunt minime.

**Art. 101.** - În cazul persoanelor incompetente sau incapabile de a-și exprima voința, consimțământul va fi obținut de la aparținători sau de la reprezentanții legali.

**Art. 102.** - Includerea în cercetarea medicală a subiecților incompetenți sau care nu își pot exprima voința se va face numai atunci când cercetarea nu poate fi efectuată folosindu-se persoane competente (condiția fizică sau psihică ce împiedică obținerea consimțământului informat este o caracteristică necesară a populației incluse în studiu) și numai dacă riscurile sunt minore.

**Art. 103.** - Medicul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru protejarea intimității subiecților participanți în cercetare, pentru păstrarea confidențialității informațiilor despre subiecți, și trebuie să minimalizeze pe cât posibil impactul cercetării asupra integrității fizice, mentale și a personalității acestora.

**Art. 104.** - Cercetările făcute în scop terapeutic constituie aplicarea pentru prima dată la om a unor procedee medicale sau chirurgicale și se vor face exclusiv în scop curativ. În asemenea cercetări trebuie să existe o proporționalitate justă, în favoarea bolnavului, între riscurile procedeeului nou și gravitatea cazului; pericolele posibile ale procedeeului nou să nu întrecă în gravitate evoluția probabilă a bolii de bază sau a tratamentelor cunoscute și aplicate până în prezent.

**Art. 105.** - Folosirea unui placebo în cercetări medicale combinate cu îngrijirea pacienților este admisă numai atunci când nu există metode profilactice, diagnostice sau terapeutice demonstrate pentru subiecții participanți ori atunci când pacienții care primesc placebo nu sunt expuși unor riscuri suplimentare.

**Art. 106.** - Participanții într-o cercetare medicală trebuie să aibă acces la beneficiile rezultate din aceasta, după încheierea cercetării.

**Art. 107.** - Publicarea rezultatelor unei cercetări medicale pe subiecți umani se va face cu respectarea acurateții datelor și numai în condițiile în care sunt respectate normele etice naționale și internaționale care guvernează cercetarea medicală pe subiecți umani.

**Art. 108.** - Se interzice provocarea de îmbolnăviri artificiale unor oameni sănătoși, din rațiuni experimentale.

**Art. 109.** - În toate cazurile de cercetări clinice, pentru verificarea pe om a eficacității unor metode de diagnostic sau de tratament se va respecta riguros condiția consimțământului voluntar al subiectului.

**Art. 110.** - Experimentarea umană trebuie să respecte un număr de reguli:

- a) să fie precedată de o serioasă experimentare pe animal;
- b) subiectul să accepte voluntar, să fie major, în stare de libertate și perfect informat despre riscuri;
- c) în cazul unor maladii incurabile, la subiecți în stadiul terminal, remediul nu trebuie să provoace suferințe suplimentare și să existe șanse rezonabile de a fi util;
- d) nu pot fi experimentate remedii care ar altera psihicul sau conștiința morală.

**Art. 111.** - Se interzice orice activitate terapeutică sau experimentală pe om din simple rațiuni de orgoliu profesional ori științific, de al cărei rezultat nu poate beneficia majoritatea indivizilor sau care lezează principiile culturale ori morale ale comunității.

**Art. 112.** - Experimentele privind clonarea ființei umane sunt interzise.

## SECȚIUNEA B

### Exercițiul medicinei de expertiză judiciară

**Art. 113.** - Subiectul va fi informat în prealabil despre sensul examinării, de către expertul care nu a avut niciodată nici o relație de un gen oarecare cu cel expertizat, ceea ce i-ar putea influența raționamentele. În acest din urmă caz expertul are obligația de a se recuza, informând forurile competente cu privire la motivele recuzării.

**Art. 114.** - Expertizatul îl poate recuza pe expert, acesta trebuind să se supună dorinței expertizatului.

**Art. 115.** - Raportul final nu va conține decât elemente de răspuns la chestiunile puse în decizia de numire a expertului. În rest, expertul este supus secretului profesional.

## SECȚIUNEA C

### Exercițiul medicinei private

**Art. 116.** - Este interzis unui medic să își încredințeze propriul cabinet unui coleg pentru a fi administrat. Excepție face situația în care medicul titular este plecat din localitate din motive bine întemeiate (concedii de odihnă, de boală, postnatale, stagii de



pregătire în alte localități sau în străinătate), când se va utiliza licența de înlocuire acordată de Colegiul Medicilor din România.

**Art. 117.** - În cabinetele de grup, exercițiul profesiei rămâne personal, pentru a se putea asigura, pe de o parte, independența profesională, iar pe de altă parte, răspunderea profesională individuală completă. Libertatea de opțiune pentru un anumit medic trebuie asigurată și respectată.

**Art. 118.** - Orice fel de asociere între medici trebuie să facă obiectul unui contract scris ce trebuie să respecte independența profesională a fiecăruia. Actul trebuie obligatoriu comunicat consiliului colegiului teritorial, pentru ca acesta să își dea avizul din toate punctele de vedere.

**Art. 119.** - Angajamentul profesional al medicului nu poate depăși competența profesională, capacitatea tehnică și de dotare a cabinetului ori baza materială afectată, inclusiv prin convenții sau colaborări ferme cu alte unități sanitare.

## SECȚIUNEA D

### Atentarea la viața și integritatea fizică a bolnavului. Eutanasia

**Art. 120.** - Medicul trebuie să încerce reducerea suferinței bolnavului incurabil, asigurând demnitatea muribundului.

**Art. 121.** - Se interzice cu desăvârșire eutanasia, adică utilizarea unor substanțe sau mijloace în scopul de a provoca decesul unui bolnav, indiferent de gravitatea și prognosticul bolii, chiar dacă a fost cerut insistent de un bolnav perfect conștient.

**Art. 122.** - Medicul nu va asista sau îndemna la sinucideri ori autovătămări prin sfaturi, recomandări, împrumutarea de instrumente, oferirea de mijloace. Medicul va refuza orice explicație sau ajutor în acest sens.

**Art. 123.** - Nici o mutilare nu poate fi practică fără o justificare medicală evidentă, serios documentată și fără consimțământul informat al pacientului, cu excepția situațiilor de urgență cu risc vital.

**Art. 124.** - Prin actele sale profesionale, de investigare sau terapeutice, medicul nu trebuie să supună pacientul nici unui risc nejustificat, chiar dacă există cererea expresă a acestuia din urmă.

**Art. 125.** - Întreruperea de sarcină poate fi practică în cazurile și în condițiile prevăzute de lege. Orice medic este liber să refuze fără explicații cererea de întrerupere voluntară a sarcinii.

## CAPITOLUL VI<sup>1</sup>

### Publicitatea și reclama

**Art. 125<sup>1</sup>.** - (1) Publicitatea formelor de exercitare a profesiei este destinată să asigure publicului informații cu privire la activitatea desfășurată de acestea. Publicitatea trebuie să fie veridică, neînșelătoare, să respecte secretul profesional și să fie realizată cu demnitate și prudență.

(2) Indiferent de mijlocul de publicitate utilizat, toate mențiunile laudative sau comparative și toate indicațiile referitoare la identitatea pacienților sunt interzise.

(3) Mijloacele de publicitate a formelor de exercitare a profesiei nu pot fi folosite ca reclamă în scopul dobândirii de clientelă.

**Art. 125<sup>2</sup>.** - (1) Formele de exercitare a profesiei de medic pot utiliza una sau mai multe mijloace de publicitate, respectiv:

- a) plasarea unei firme;
- b) anunțuri de publicitate potrivit prezentului Cod de deontologie;
- c) anunțuri și mențiuni în anuare și cărți de telefon;
- d) invitații, broșuri și anunțuri de participare la conferințe, colocvii etc. profesionale și de specialitate;
- e) corespondență profesională și cărți de vizită profesionale;
- f) adresă de internet.

(2) Nu este permisă utilizarea următoarelor mijloace de publicitate:

- a) oferirea serviciilor prin prezentare proprie ori prin intermediar la domiciliul sau reședința unei persoane ori într-un loc public;
- b) propunerea personalizată de prestări de servicii efectuată de o formă de exercitare a profesiei, fără ca aceasta să fi fost în prealabil solicitată în acest sens, indiferent dacă aceasta este făcută sau nu în scopul racolării de pacienți;
- c) acordarea de consultații medicale realizate pe orice suport material, precum și prin orice alt mijloc de comunicare în masă, inclusiv prin emisiuni radiofonice sau televizate, cu excepția acelor avizate de Colegiul Medicilor din România sau de alte organisme acreditate de acesta în acest scop.

(3) În cadrul aparițiilor în mediile de informare medicul va putea prezenta procedee de diagnostic și tratament, tehnici medicale specifice ori alte procedee și mijloace de investigare, dar nu va putea folosi acest prilej pentru a-și face reclamă pentru sine sau pentru orice altă firmă implicată în producția de medicamente sau dispozitive medicale.

**Art. 125<sup>3</sup>.** - (1) Firma trebuie să aibă dimensiunile maxime de 40 X 80 cm și va fi amplasată la intrarea imobilului și/sau a spațiului ocupat în care forma de exercitare a profesiei își are sediul profesional principal sau secundar ori birou de lucru.

(2) Firma cuprinde următoarele mențiuni:

- a) Colegiul Medicilor din România;
- b) structura teritorială a Colegiului Medicilor din România;
- c) denumirea formei de exercitare a profesiei;
- d) mențiuni privind identificarea sediului (etaj, apartament);
- e) mențiuni privind titlurile profesionale, academice, științifice, specialitățile și competențele medicale;
- f) mențiuni privind sediul principal și sediul secundar.

**Art. 125<sup>4</sup>.** - (1) Formele de exercitare a profesiei pot publica anunțuri în mica sau în marea publicitate.

(2) Anunțurile publicate în anuarele profesionale privesc activitatea formelor de exercitare a profesiei, numele și principalele specialități și competențe în care medicii își desfășoară activitatea, precum și programul de activitate.

**Art. 125<sup>5</sup>.** - (1) Corespondența formei de exercitare a profesiei poate cuprinde:

- a) numărul de telefon, fax, adresa de internet și adresa electronică (e-mail);
- b) indicarea sediului principal și, după caz, a sediului secundar și/sau a altui loc de muncă;
- c) specialitățile și competențele medicale;
- d) titlurile academice, științifice sau profesionale;
- e) sigla formei respective de exercitare a profesiei.

(2) Cărțile de vizită profesionale ale medicului care își desfășoară activitatea în cadrul formei respective de exercitare a profesiei pot cuprinde mențiunile permise corespondenței, precum și calitatea medicului în forma de exercitare a profesiei.

**Art. 125<sup>6</sup>.** - (1) Medicii, precum și formele de exercitare a profesiei pot avea adresă proprie de internet, care poate cuprinde mențiuni referitoare la activitatea desfășurată, precum și cele permise corespondenței.

(2) Conținutul și modul de prezentare ale adresei de internet trebuie să respecte demnitatea și onoarea profesiei, precum și secretul profesional.

(3) Adresa de internet nu poate cuprinde nicio intercalare cu caracter de reclamă sau mențiune publicitară pentru un produs sau serviciu diferit de activitățile pe care are dreptul să le furnizeze medicul sau respectiva formă de exercitare a profesiei.

(4) Adresa de internet nu poate conține legături către alte adrese de internet (//n/f-uri) al căror conținut ar fi contrar principiilor esențiale ale profesiei de medic.

(5) Pentru a se asigura respectarea prevederilor alin. (4), medicul sau forma de exercitare a profesiei deținătoare a adresei de internet trebuie să asigure în mod regulat vizitarea și evaluarea paginilor proprii și a paginilor la care este permis accesul pe baza legăturilor realizate prin intermediul adresei proprii și trebuie să dispună fără întârziere eliminarea lor, dacă conținutul și forma acestora sunt contrare principiilor esențiale privind exercitarea profesiei de medic."

## CAPITOLUL VII

### Dispoziții diverse

**Art. 126.** - În domenii specifice ale unor specialități medicale, la propunerea comisiilor de specialitate, Consiliul național al Colegiului Medicilor din România poate adopta norme de detaliere ce vor fi publicate ca anexe și care fac parte integrantă din prezentul cod.

**Art. 127.** - În situația unei acțiuni disciplinare împotriva sa, medicul trebuie să fie sincer în toate declarațiile pe care le face. Invocarea secretului profesional nu trebuie să împiedice instruirea disciplinară în curs. Declarațiile inexacte făcute deliberat vor fi considerate drept abateri grave.

**Art. 128.** - Orice medic care încetează exercițiul profesiei are obligația de aduce acest fapt la cunoștința Colegiului Medicilor din România.

**Art. 129.** - Prezentul cod a fost aprobat de Adunarea generală națională în ședința din data de 25 martie 2005 și intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

## **Anexa nr. 3 la Regulament**

### **Codul deontologic și de etică al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România**

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 560 din 12/08/2009

#### **CAPITOLUL I**

##### **Principii generale**

**Art. 1.** - Codul de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România cuprinde un ansamblu de principii și reguli ce reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de asistent medical generalist, profesia de moașă și profesia de asistent medical pe teritoriul României.

**Art. 2.** - Codul de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România are drept principal scop:

- a)** ocrotirea drepturilor pacienților;

**b)** respectarea obligațiilor profesionale de către asistenții medicali generaliști, moașe și asistenții medicali;

**c)** apărarea demnității și a prestigiului profesiei de asistent medical generalist, de moașă și de asistent medical;

**d)** recunoașterea profesiei, a responsabilității și încrederii conferite de societate, precum și a obligațiilor interne ce derivă din această încredere.

**Art. 3.** - Principiile fundamentale în baza cărora se exercită profesia de asistent medical generalist, profesia de moașă și profesia de asistent medical pe teritoriul României sunt următoarele:

**a)** exercitarea profesiei se face exclusiv în respect față de viața și de persoana umană;

**b)** în orice situație primează interesul pacientului și sănătatea publică;

**c)** respectarea în orice situație a drepturilor pacientului;

**d)** colaborarea, ori de câte ori este cazul, cu toți factorii implicați în asigurarea stării de sănătate a pacientului;

**e)** acordarea serviciilor se va face la cele mai înalte standarde de calitate posibile, pe baza unui nivel înalt de competențe, aptitudini practice și performanțe profesionale fără niciun fel de discriminare;

**f)** în exercitarea profesiei asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali trebuie să dovedească loialitate și solidaritate unii față de alții în orice împrejurare, să își acorde colegial ajutor și asistență pentru realizarea îndatoririlor profesionale;

**g)** asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali trebuie să se comporte cu cinste și demnitate profesională și să nu prejudicieze în niciun fel profesia sau să submineze încrederea pacientului.

## CAPITOLUL II

### Responsabilitatea personală, integritatea și independența profesională a asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali

**Art. 4.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical trebuie să evite în exercitarea profesiei atitudinile ce aduc atingere onoarei profesiei și să evite tot ceea ce este incompatibil cu demnitatea și moralitatea individuală și profesională.

**Art. 5.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical au obligația să manifeste o conduită ireproșabilă față de bolnav, respectând întotdeauna demnitatea acestuia.

**Art. 6.** - În caz de pericol public, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical nu au dreptul să își abandoneze bolnavii, cu excepția unui ordin formal al unei autorități competente, conform legii.

**Art. 7.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical sunt răspunzători pentru fiecare dintre actele lor profesionale.

**Art. 8.** - Pentru riscurile ce decurg din activitatea profesională, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali din sistemul public sau privat încheie o asigurare de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională.

**Art. 9.** - Încredințarea atribuțiilor proprii unor persoane lipsite de competență constituie greșală deontologică.

**Art. 10.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical trebuie să comunice cu pacientul într-o manieră adecvată, folosind un limbaj respectuos, minimalizând terminologia de specialitate pe înțelesul acestora.

**Art. 11.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical trebuie să evite orice modalitate de a cere recompense, altele decât formele legale de plată.

### **CAPITOLUL III**

#### **Raporturi profesionale cu alți profesioniști din domeniul medico-sanitar și instituții**

#### **SECȚIUNEA 1**

##### **Raporturile profesionale cu alți profesioniști din domeniul sanitar**

**Art. 12.** - În baza spiritului de echipă, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali își datorează sprijin reciproc.

**Art. 13.** - Constituie încălcări ale regulilor etice:

a) jignirea și calomnierea profesională;

b) blamarea și defăimarea profesională;

c) orice alt act sau fapt care poate aduce atingere demnității profesionale a asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical.

**Art. 14.** - (1) În cazul unor neînțelegeri, în considerarea calității profesionale, conflictul în primă instanță trebuie mediat de biroul consiliului județean, la nivel județean/municipiului București, și de Biroul executiv, la nivel național.

(2) Dacă acesta persistă, cei implicați se pot adresa Comisiei de etică și deontologie sau justiției, fiind interzisă perturbarea activității profesionale din aceste cauze.

(3) În cazul în care se constată încălcări ale regulilor etice, se urmează procedura de sancționare, conform prevederilor Statutului Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, adoptat prin Hotărârea Adunării generale naționale a Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr. 1/2009.

**Art. 15.** - În cazul colaborării mai multor asistenți medicali generaliști, moașe și asistenți medicali pentru examinarea, tratamentul sau îngrijirea aceluiași pacient, fiecare practician își asumă responsabilitatea individual prin aplicarea parafei profesionale în dreptul fiecărei manevre sau tehnici executate personal.

**Art. 16.** - În interesul pacienților, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali vor avea relații de colaborare cu celelalte profesii din domeniul sanitar, cu respectarea demnității și onoarei profesionale.

#### **SECȚIUNEA a 2-a**

##### **Raporturile profesionale cu instituțiile**

**Art. 17.** - Angajatorul trebuie să asigure condiții optime asistentului medical generalist, moașei și asistentului medical în exercitarea profesiei.

**Art. 18.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical aduc la cunoștința persoanelor competente și autorităților competente orice circumstanță care poate prejudicia îngrijirea sau calitatea tratamentelor, în special în ceea ce privește efectele asupra persoanei sau care limitează exercițiul profesional.

**Art. 19.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical, în concordanță cu diferitele niveluri de responsabilitate pe care le îndeplinesc, contribuie la orientarea politicilor și dezvoltarea sistemului de sănătate.

## CAPITOLUL IV

### Educația medicală continuă

**Art. 20.** - În vederea creșterii gradului de pregătire profesională, asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali au obligația să efectueze cursuri și alte forme de educație continuă creditate de Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, denumit în continuare OAMGMAMR, precum și alte forme de educație continuă prevăzute de lege pentru îndeplinirea numărului minim de credite anual necesar reautorizării exercitării profesiei.

## CAPITOLUL V

### Obligații etice și deontologice

#### SECȚIUNEA 1

##### Obligația acordării îngrijirilor medicale

**Art. 21.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical, în exercitarea profesiei, nu pot face discriminări pe baza rasei, sexului, vârstei, apartenenței etnice, originii naționale sau sociale, religiei, opțiunilor politice sau antipatiei personale, a condiției sociale față de pacienți.

**Art. 22.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical au obligația de a lua măsuri de acordare a primului ajutor.

**Art. 23.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical au obligația să acorde asistență medicală și îngrijirile necesare în limita competenței lor profesionale.

**Art. 24.** - În caz de calamități naturale (cutremure, inundații, epidemii, incendii) sau accidente în masă (naufrații, accidente rutiere sau aviatice, accidente nucleare etc.), asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical sunt obligați să răspundă la chemare, să își ofere de bunăvoie serviciile de îngrijire, imediat ce au luat cunoștință despre eveniment.

**Art. 25.** - (1) Voința pacientului în alegerea asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical trebuie întotdeauna respectată, indiferent care ar fi sensul acesteia.

(2) Dacă pacientul se află într-o stare fizică sau psihică ce nu îi permite exprimarea lucidă a voinței, aparținătorii sau apropiații celui suferind trebuie preveniți și informați corect, pentru a hotărî în numele acestuia, cu excepția imposibilității (de identificare, de comunicare, de deplasare etc.) sau a urgențelor.

**Art. 26.** - Dacă în urma examinării sau în cursul îngrijirilor asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical consideră că nu au suficiente cunoștințe sau experiență pentru a asigura o asistență corespunzătoare, se vor consulta cu alți colegi sau vor îndruma bolnavul către alți specialiști.

**Art. 27.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical vor păstra o atitudine de strictă neutralitate și neamestec în problemele familiale (morale, materiale etc.) ale pacientului, exprimându-și părerea numai dacă intervenția este motivată de interesul sănătății pacientului, cu consimțământul prealabil al acestuia.

**Art. 28.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical pot refuza acordarea unor îngrijiri către pacient atunci când refuzul este justificat de interesul sănătății pacientului, cu excepția situațiilor de urgență.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Respectarea drepturilor pacientului

**Art. 29.** - Pacientul are următoarele drepturi: dreptul la informația medicală, dreptul la consimțământ, dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată, drepturi în domeniul reproducerii, drepturi la tratament și îngrijiri medicale.

## SECȚIUNEA a 3-a

### Consimțământul

**Art. 30.** - O intervenție medicală nu se poate efectua decât după ce pacientul sau reprezentantul legal al acestuia, în cunoștință de cauză, și-a dat consimțământul. Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală, asumându-și în scris răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului său, al opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.

**Art. 31.** - Consimțământul pacientului sau, după caz, al reprezentantului legal al acestuia este obligatoriu:

a) pentru recoltarea, păstrarea, folosirea tuturor produselor biologice prelevate din corpul său, în vederea stabilirii diagnosticului sau a tratamentului cu care acesta este de acord;

b) în cazul supunerii la orice fel de intervenție medicală;

c) în cazul participării sale la învățământul medical clinic și la cercetarea științifică;

d) în cazul fotografierii sau filmării sale într-o unitate medicală;

e) în cazul donării de sânge în condițiile prevăzute de lege.

**Art. 32.** - Consimțământul pacientului sau al reprezentantului legal al acestuia, după caz, nu este obligatoriu în următoarele situații:

a) când pacientul nu își poate exprima voința, dar este necesară o intervenție medicală de urgență;



b) în cazul în care furnizorii de servicii medicale consideră că intervenția este în interesul pacientului, iar reprezentantul legal refuză să își dea consimțământul, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical sunt obligați să anunțe medicul curant/de gardă (decizia fiind declinată unei comisii de arbitraj de specialitate).

## **SECȚIUNEA a 4-a** Secretul profesional

**Art. 33. - (1)** Secretul profesional este obligatoriu.

**(2)** Secretul profesional există și față de aparținători, colegi sau alte persoane din sistemul sanitar, neinteresate în tratament, chiar și după terminarea tratamentului și decesul pacientului.

**Art. 34. -** Obiectul secretului profesional îl constituie tot ceea ce asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical, în calitatea lor de profesionist, au aflat direct sau indirect în legătură cu viața intimă a pacientului, a familiei, a aparținătorilor, precum și problemele de diagnostic, prognostic, tratament, circumstanțe în legătură cu boala și alte diverse fapte, inclusiv rezultatul autopsiei.

**Art. 35. -** Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical răspund disciplinar pentru destăinuirea secretului profesional, excepție făcând situația în care pacientul și-a dat consimțământul expres pentru divulgarea acestor informații, în tot sau în parte.

**Art. 36. -** Interesul general al societății (prevenirea și combaterea epidemiilor, a bolilor venerice, a bolilor cu extindere în masă și altele asemenea prevăzute de lege) primează față de interesul personal al pacientului.

**Art. 37. -** În comunicările științifice, cazurile vor fi astfel prezentate încât identitatea pacientului să nu poată fi recunoscută.

**Art. 38. -** Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate de către asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

## **CAPITOLUL VI**

### Situatii speciale în practicarea profesiei în sistem instituționalizat

## **SECȚIUNEA 1**

### Situția bolnavului psihic

**Art. 39. -** Persoanele cu tulburări psihice beneficiază de asistență medicală și de îngrijiri de sănătate de aceeași calitate cu cele aplicate altor categorii de bolnavi și adaptate cerințelor lor de sănătate.

**Art. 40. -** Orice persoană cu tulburări psihice trebuie apărată de daunele pe care ar putea să i le producă administrarea nejustificată a unui medicament, tehnică sau manevră de îngrijire și tratament, de maltratările din partea altor pacienți sau persoane ori de alte acte de natură să antreneze o suferință fizică sau psihică.

**Art. 41. - (1)** Pacientul cu tulburări psihice trebuie să fie implicat în procesul de luare a deciziei atât cât permite capacitatea lui de înțelegere. În cazul în care pacientul cu

tulburări psihice nu își poate exprima liber voința, consimțământul în scris trebuie luat de la reprezentantul legal al acestuia.

(2) Nu este necesară obținerea consimțământului în condițiile prevăzute la alin. (1) atunci când este necesară intervenția de urgență.

(3) Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală, după caz, asumându-și în scris răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului, cu informarea medicului, dacă întreruperea tratamentului sau a îngrijirilor are drept consecință punerea în pericol a vieții pacientului.

**Art. 42.** - Orice persoană care suferă de tulburări psihice trebuie tratată cu omenie și respectul demnității umane și trebuie să fie apărată împotriva oricăror forme de exploatare economică, sexuală sau de altă natură, împotriva tratamentelor vătămătoare și degradante. Nu este admisă nicio discriminare bazată pe o tulburare psihică.

### **SECȚIUNEA a 2-a**

#### **Prescrierea, eliberarea pe baza unei rețete medicale și administrarea drogurilor**

**Art. 43.** - Prescrierea, eliberarea pe baza unei rețete medicale și administrarea drogurilor, în alte condiții decât cele prevăzute de lege, constituie infracțiune.

### **SECȚIUNEA a 3-a**

#### **Pacientul privat de libertate**

**Art. 44.** - Asistentului medical generalist, moașei și asistentului medical care îngrijesc un pacient privat de libertate le este interzis să aducă atingere integrității fizice, psihice sau demnității acestuia.

**Art. 45.** - Dacă asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical constată că pacientul privat de libertate a suportat maltratări, aceștia au obligația să informeze organele competente.

### **SECȚIUNEA a 4-a**

#### **Situația pacienților infectați cu HIV sau bolnavi de SIDA**

**Art. 46.** - (1) Pacienții infectați cu HIV sau bolnavi de SIDA au dreptul la îngrijire și tratament medical în mod nediscriminatoriu, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical fiind obligați să asigure îngrijirile de sănătate și tratamentele prescrise acestor pacienți.

(2) Păstrarea confidențialității asupra datelor privind persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical care au în îngrijire, supraveghere și/sau tratament astfel de persoane.

(3) Între specialiștii medico-sanitari, informațiile cu privire la statusul HIV/SIDA al unui pacient trebuie să fie comunicate.

## CAPITOLUL VII

### Practicarea profesiei în sistem privat.

#### Îngrijirile la domiciliu

**Art. 47.** - Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali exercită profesia în regim salarial și/sau independent.

**Art. 48.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical care își desfășoară activitatea în calitate de titular sau asociat al unui cabinet de practică medicală pot furniza îngrijiri medicale la domiciliu, dacă sunt autorizați în acest sens, în conformitate cu prevederile legale privind organizarea și funcționarea îngrijirilor la domiciliu.

**Art. 49.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical sunt obligați să comunice medicului care a recomandat aceste servicii situația evoluției stării de sănătate a pacientului îngrijit.

**Art. 50.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical chemați într-o familie ori colectivitate trebuie să respecte regulile de igienă și de profilaxie, în exercitarea profesiei.

## CAPITOLUL VIII

### Probleme ale îngrijirii minorilor

**Art. 51.** - Dacă asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical apreciază că minorul este victima unei agresiuni sau privațiuni, trebuie să încerce să îl protejeze, uzând de prudențe, și să alerteze autoritatea competentă.

**Art. 52.** - Asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical trebuie să fie apărătorul copilului bolnav, dacă apreciază că starea de sănătate nu este bine înțeleasă sau nu este suficient de bine protejată.

**Art. 53.** - În vederea efectuării tehnicilor și/sau a manevrelor de îngrijire și/sau de tratament asupra unui minor, consimțământul trebuie obținut de la reprezentantul legal al minorului, cu excepția situațiilor de urgență.

## CAPITOLUL IX

### Probleme ale experimentării pe om

**Art. 54.** - (1) Se interzice provocarea de îmbolnăviri artificiale unor oameni sănătoși, din rațiuni experimentale.

(2) Dispozițiile prezentului articol se completează cu celelalte prevederi legale incidente în materie.

**Art. 55.** - Impunerea, cu forța sau prin inducere în eroare, a experimentului pe om reprezintă o abatere gravă pentru orice asistent medical generalist, moașă și asistent medical care participă în mod voluntar și conștient la asemenea fapte.

## CAPITOLUL X

### Dispoziții speciale

**Art. 56.** - La primirea în OAMGMAMR, asistentul medical generalist, moașa și asistentul medical vor depune următorul jurământ:

"În numele Vieții și al Onoarei,

jur să îmi exercit profesia cu demnitate, să respect ființa umană și drepturile sale și să păstrez secretul profesional.

Jur că nu voi îngădui să se interpună între datoria mea și pacient considerații de naționalitate, rasă, religie, apartenență politică sau stare socială.

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

Fac acest jurământ în mod solemn și liber!"

**Art. 57.** - Dovedirea calității de membru al OAMGMAMR se face cu certificatul de membru, eliberat de OAMGMAMR.

**Art. 58.** - Actele medicale și de îngrijire efectuate de asistenți medicali generaliști, moașe și asistenți medicali vor purta parafa și semnătura acestora, pentru asumarea răspunderii individuale și probarea responsabilității profesionale.

**Art. 59.** - Modelul certificatului de membru și al parafei profesionale sunt adoptate de Consiliul Național al OAMGMAMR, ca anexe ale Statutului Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, adoptat prin Hotărârea Adunării generale naționale a Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr. 1/2009 și fac parte integrantă din acesta.

## CAPITOLUL XI

### Dispoziții finale

**Art. 60.** - Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică și deontologie constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară.

**Art. 61.** - Răspunderea disciplinară a membrilor OAMGMAMR nu exclude răspunderea civilă, penală, administrativă sau materială.

**Art. 62.** - Procedura de sesizare și soluționare a cauzelor este prevăzută în Statutul OAMGMAMR.

**Art. 63.** - Toți asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali au obligația de a informa consiliul județean al OAMGMAMR, respectiv al municipiului București despre modificările survenite în situația lor profesională.

**Art. 64.** - Consiliul județean al OAMGMAMR, respectiv al municipiului București va informa Consiliul național al OAMGMAMR cu privire la aceste modificări.

**Art. 65.** - Prevederile prezentului cod de etică și deontologie se completează corespunzător cu dispozițiile Legii **nr. 46/2003** privind drepturile pacientului, cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului **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, ale Statutului Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, adoptat prin Hotărârea Adunării generale naționale a Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr. 1/2009, ale Regulamentului de organizare și funcționare al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, adoptat prin Hotărârea Adunării generale naționale a

Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România nr. 3/2009, precum și cu normele legale în materie pe specialități, cu modificările ulterioare.

**Art. 66.** - Completarea sau modificarea prezentului cod de etică și deontologie se va face de către Adunarea generală națională, la propunerea Consiliului național al OAMGMAMR.

**Art. 67.** - La data intrării în vigoare a prezentului cod de etică și deontologie se abrogă Codul de etică și deontologie profesională al asistentului medical și al moașei din România, adoptat de Adunarea generală națională a Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România.

**Art. 68.** - Prezentul cod de etică și deontologie a fost adoptat de Adunarea generală națională a OAMGMAMR în data de 9 iulie 2009 și intră în vigoare la data publicării sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.