



S.C. BETHESDA S.R.L.

C.I.F.: 2693639 Nr. la Reg Com: J33 - 1 /1993

Adresa: Suceava, Calea Unirii, Nr. 25 bis
Telefon: 0230551566 Fax: 0230551567
Web: www.bethesda.ro



Nr. 141 din 29.04.2019

Aprobat,
Manager
Dr. Puscasu Stefan



REGULMENT INTERN

AL

SC BETHESDA SRL SUCEAVA

Cuprins

| | |
|----------------|--|
| CAPITOLUL I. | DISPOZIȚII GENERALE |
| CAPITOLUL II | DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR |
| CAPITOLUL III | REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA ÎN MUNCA IN CADRUL UNITATII |
| CAPITOLUL IV | CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA |
| CAPITOLUL V | TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ |
| CAPITOLUL VI | PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATIILOR |
| CAPITOLUL VII | RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ |
| CAPITOLUL VIII | PREMII SI SPORURI |
| CAPITOLUL IX | CRITERII ȘI PROCEDURI DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR |
| CAPITOLUL X | ACCESUL ÎN UNITATE |
| CAPITOLUL XI | SECURITATEA PRELUCRĂRILOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL |
| CAPITOLUL XII | INTEGRAREA PERSONALULUI NOU ANGAJAT SI EVALUAREA DUPA PERIOADA DE PROBA |
| CAPITOLUL XIII | REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂROR FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII |
| CAPITOLUL XIX | DISPOZIȚII FINALE |

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 Regulamentul Intern, întocmit conform prevederilor Legii nr.53/2003-Codul Muncii se aplica tuturor angajaților BETHESDA SRL Suceava, indiferent de durata contractului individual de muncă, de atribuțiile pe care le îndeplinesc și de funcția care o ocupă precum și celor care lucrează în unitate pe baza de delegare, detașare, garzi, etc.

Art.2. Prevederile prezentului regulament se aplică și pentru:

- a) personalul încadrat într-o altă unitate, care efectuează stagii de pregătire profesională, cursuri de perfecționare, specializare.
- b) firmele care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta Regulamentul în afara atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți (curățenia spitalului, păstrarea liniștii și păstrarea integrității bunurilor cu care intră în contact);

Art.3.(1) Cunoașterea și respectarea Regulamentului Intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul unității.

(2) Regulamentul intern se afișează la Sediul SC BETHESDA SRL Suceava.

(3) Șefii Compartimentelor funcționale ale unității vor aduce la cunoștința fiecărui salariat, sub semnatura, conținutul prezentului Regulament intern și vor pune la dispoziția acestora, la cerere în vederea documentării și consultării, exemplare din Regulamentul intern.

(4) Orice salariat interesat poate sesiza unitatea cu privire la dispozițiile Regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(5) În noul cadru organizatoric al unității, fiecare salariat poartă răspunderea pentru îndeplinirea sarcinilor ce-i revin în vederea protejării bunurilor din dotarea unității precum și asigurarea ordinii, disciplinei, respectarea deontologiei profesionale, pentru realizarea unor servicii de specialitate corespunzătoare în contextul prevenirii și îmbunătățirii stării de sănătate a populației, precum și pentru asigurarea capacității de muncă și creație.

(6) Controlul legalității dispozițiilor Regulamentului Intern este de competența instanțelor judecătorești care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării.

Art.4 (1) Pentru organizarea și asigurarea disciplinei muncii în unitate, prezentul regulament se bazează pe actele legislative în vigoare și preponderent pe :

- Legea nr.53/2003 – Codul muncii;
- Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății cu modificările și completările ulterioare ;
- Ordinul M.S.P. nr. 914/2006, pentru aprobarea normelor privind condițiile pe care trebuie să le îndeplinească un spital în vederea obținerii autorizației sanitare de funcționare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003 cu modificările și completările ulterioare;
- Contractul cadru acordarea asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate ;
- Legea 202/2002 egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Ordinul 1782/2006 înregistrarea și raportarea statistică a pacienților care primesc servicii medicale în regim de spitalizare continuă și spitalizare de zi;
- Ordinul 870/2004 Regulamentul privind organizarea timpului de muncă și efectuarea garzilor;
- Legea nr. 62/2011 privind dialogul social;
- Ordinul nr.64/2003 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă;
- Ordin nr. 1226 / 2012 din 3 decembrie 2012 pentru aprobarea Normelor tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activități medicale și a Metodologiei de culegere a datelor pentru baza națională de date privind deșeurile rezultate din activități medicale;
- Hotărâre nr. 1425 din 11/10/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a

prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 cu modificările și completările ulterioare;

- Ordin nr. 1101 din 30 septembrie 2016 privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale în unitățile sanitare cu modificări și completări ulterioare;
- Ordinul 1500/20019 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a secțiilor și compartimentelor de anestezie și terapie intensivă din unitățile sanitare cu modificările și completările ulterioare;

Art.5. Conducerea SC BETHESDA SRL Suceava este asigurată de dl dr. Puscasu Stefan - actionar unic, in calitate de manager.

CAPITOLUL II - DREPTURILE SI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art.6. SC. BETHESDA SRL este unitate sanitară , privata, cu personalitate juridică, care furnizează servicii medicale spitalicesti si de ambulatoriu de specialitate care asigură asistența medicală la populația arondată din municipiu și județele limitrofe .

SC BETHESDA SRL Suceava este obligat să asigure următoarele:

- efectuarea consultațiilor, investigațiilor, tratamentelor și a altor îngrijiri medicale bolnavilor internati și a pacienților din ambulatoriu de specialitate;
- stabilirea corectă a diagnosticului și a conduitei terapeutice pentru pacienți;
- aprovizionarea și distribuirea medicamentelor;
- aprovizionarea cu substanțe și materiale de curățenie și dezinfecție;
- aprovizionarea în vederea asigurării alimentației corespunzătoare, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ, respectând alocația de hrană alocată conform legislației în vigoare;
- asigurarea unui microclimat corespunzător astfel încât să fie prevenită apariția de infecții asociate asistenței medicale;
- realizarea condițiilor necesare pentru aplicarea măsurilor de protecție a muncii și paza contra incendiilor conform normelor în vigoare;
- sprijinirea personalului medical angajat în participarea la cursuri de formare profesională continuă în sistemul asigurărilor sociale de sănătate;
- sprijinirea participării la acțiunile de profilaxie;
- organizarea orientării profesionale, încadrarea în muncă și promovarea personalului, conform cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă, luarea de măsuri pentru aplicarea unor criterii obiective de apreciere pe baza competenței;
- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale;
- să nu refuze angajarea sau după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilitati, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective;
- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și din contractele individuale de muncă;
- să comunice periodic salariaților, prin reprezentanții lor legali, situația economică și financiară a instituției;
- să plătească toate contribuțiile și și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de către salariați, în condițiile legii;

- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal al salariaților;
- să asigure fondurile și condițiile necesare efectuării controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității, angajații nefiind implicați în nici un fel în costurile aferente supravegherii medicale specifice riscurilor profesionale, în costurile îmbolnăvirilor profesionale, ale accidentelor de muncă și ale reabilitării profesionale după boală profesională sau accident de muncă;
- efectuarea obligatorie la angajarea în muncă a examenului medical pentru: persoanele care urmează să fie angajate cu contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată; persoanele care reintră în activitate după o întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă cu factori nocivi profesional și de 1 an în celelalte situații; persoanele care reintră în activitate după o întrerupere mai mare de 12 luni pentru locurile de muncă fără expunere la factori nocivi profesionali; persoanele care sunt transferate sau detașate în alte locuri de muncă sau alte activități; ucenicii, studenții, elevii, angajații care urmează a fi instruiți pe meserii și profesii; angajații care își schimbă meseria sau profesia.

Art.7.DREPTURILE UNITĂȚII

SC BETHESDA SRL Suceava, **are în principal, următoarele drepturi:**

- să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității acestora;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare;

Art.8. OBLIGAȚIILE PERSONALULUI

Obligații generale.

Personalul angajat în unitate este obligat să își desfășoare activitatea în mod responsabil, conform reglementărilor profesionale, codului de deontologie medicală și cerințele postului.

Principalele îndatoriri ale angajaților sunt următoarele:

- sa cunoască și să respecte sistemul de norme și reguli instituit de societate:
 - a) Contractul Individual de Muncă;
 - b) Regulamentul Intern;
 - c) Regulamentul de Ordine și Funcționare (ROF)
 - d) norme de sistem SSM (Sanatatea și Securitatea Muncii), SU(Situațiile de urgență);
- să se prezinte la serviciu în deplină capacitatea de muncă, în ținută corespunzătoare și odihniți în vederea exercitării în bune condiții sarcinile care le revin;
- să răspundă patrimonial, în temeiul normelor și răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse unitatii din vina și în legătură cu munca sa;
- să respecte cu strictețe programul de lucru, conform dispozițiilor din prezentul regulament, și să folosească integral timpul de lucru.
- să execute întocmai și la termen toate sarcinile de serviciu, instrucțiunile de lucru și de protecție a muncii, prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al unității , precum și în fișa postului.
- să execute întocmai și la timp dispozițiile primite din partea conducerii unității in limita sa de competenta;
- semnarea zilnică și la timp a condicilor de prezență;
- să respecte cu strictețe prevederile prezentului regulament;
- să nu plece în concediu de odihnă, concediu pentru studiu sau concediu fără plată, fără ca plecarea să fie aprobată de șeful ierarhic;
- să nu întârzie la expirarea concediului de odihnă, concediu pentru studii, concediu fără plată;

- în cazul în care, există premisele declanșării unui conflict de interese, să respecte prevederile Legii nr.168/1999 – privind soluționarea conflictelor de muncă și a Legii nr.53/2003-Codul muncii;
- să mențină curățenia la locul de muncă;
- să păstreze și să mențină înțelegerea privind relațiile de serviciu cu ceilalți salariați, neinstigând la vulgaritate, ură, răzbunare, astfel încât salariații să nu presteze munca în condiții de stres;
- să suporte prejudiciile aduse unității din culpa sa, în baza contractului individual de muncă;
- să se supună oricărui control bine justificat, ce se face în cadrul unității la ieșirea din unitate, de către personalul de pază, să se respecte regulile de acces din unitate și la locul de muncă;
- să anunțe imediat șeful ierarhic superior, de îndată ce a luat cunoștință despre nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în funcționarea sau organizarea locului de muncă;
- să anunțe imediat șeful ierarhic superior, în cazul în care nu se poate prezenta la serviciu, justificând aceasta;
- să respecte prevederile legale privitoare la păstrarea secretului de serviciu.
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu,
- respectarea prevederilor Ordin MS 961/2016 pentru aprobarea Normelor tehnice privind curățarea, dezinfectia și sterilizarea în unitățile sanitare publice și private, tehnicii de lucru și interpretare pentru testele de evaluare a eficienței procedurii de curățenie și dezinfectie, procedurilor recomandate pentru dezinfectia miinilor, în funcție de nivelul de risc, metodelor de aplicare a dezinfectantelor chimice în funcție de suportul care urmează să fie tratate și a metodelor de evaluare a derulării și eficienței procesului de sterilizare ;
- respectarea prevederilor Ordin nr. 1101 din 30 septembrie 2016 privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale în unitățile sanitare cu modificări și completări ulterioare;
- respectarea prevederilor Ordin nr. 1226 / 2012 din 3 decembrie 2012 pentru aprobarea Normelor tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activități medicale și a Metodologiei de culegere a datelor pentru baza națională de date privind deșeurile rezultate din activități medicale;
- asigurarea monitorizării specifice a bolnavilor conform prescripției medicale,
- respectarea normelor de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;
- orgaizarea și desfășurarea programului de educație pentru sănătate, activități de consiliere, atât pentru pacienți, cât și pentru aparținători și diferite categorii profesionale aflate în formare;
- utilizarea și păstarea în bune condiții a echipamentelor și instrumentarului din dotare, supravegherea colectării, depozitării transportului și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință (asigurarea depozitării acestora în vederea distrugerii);
- respectarea reglementărilor în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor asociate asistenței medicale;
- purtarea echipamentului corespunzător funcției pe care o dețin, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic profesional;
- personalul medico-sanitar este obligat să respecte pacienții, ca persoane umane, fără nici o discriminare, aparținătorii acestora și alte persoane cu care colaborează;
- în întreaga activitate desfășurată în cadrul unității, întreg personalul medico-sanitar are obligația de a folosi un limbaj politicos atât față de pacienți cât și față de vizitatori și de însoțitorii pacienților;
- să obțină acordul informat/consimțământul pacientului/aparținătorului în condițiile legii și cu respectarea procedurilor;
- are obligativitatea de a informa pacientul/ aparținătorul privind drepturile și obligațiile pacientului;
- să respecte confidențialitatea datelor cu caracter personal;

Art.9 . Drepturile salariaților.

Salariații au în principal, următoarele drepturi:

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

- dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție, în caz de concediere;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a adera la un sindicat.

Art.10. Obligații privind realizarea măsurilor pentru protecția, igiena și securitatea în muncă

- să respecte normele de protecție a muncii și măsurile de aplicarea acestora prevăzute în Legea nr.319/2006 – privind protecția muncii;
- să-și desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională, atât persoana proprie, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă, orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;
- să dea relațiile solicitate de către organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii.

CAPITOLUL III- REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA IN CADRUL UNITATII

Art.11. Obligațiile angajatorului privind securitatea și sănătatea în muncă

- să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, echipamentelor tehnice, precum și la elaborarea tehnologiilor de fabricație și exploatare, soluții conforme normelor de protecție a muncii, standardelelor de securitate a muncii și reglementărilor specifice, prin a căror aplicare să fie eliminate sau reduse la minimum riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională a angajaților;
- să asigure evaluarea riscurilor pentru securitatea și sănătatea angajaților în vederea stabilirii măsurilor de prevenire, incluzând alegerea echipamentului tehnic, a substanțelor chimice și a preparatelor utilizate, amenajarea locurilor de muncă etc;
- angajatorul trebuie să dispună evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate locurile de muncă, inclusiv pentru acele grupări de angajați care sunt expuși la riscuri particulare; în urma acestei evaluări, măsurile preventive și metodele de lucru stabilite de către angajator trebuie să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție a angajaților și să fie integrate în toate activitățile unității, la toate nivelurile ierarhice;
- să asigure auditarea de securitate și sănătate în muncă a unității, cu ajutorul instituțiilor abilitate;
- să solicite autorizarea funcționării instituției din punct de vedere al protecției muncii, să mențină condițiile de lucru pentru care s-a obținut autorizația și să ceară revizuirea acesteia în cazul modificării condițiilor inițiale pentru care a fost emisă;

- să stabilească măsurile tehnice organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de risc evaluați la locurile de muncă, pentru asigurarea securității și sănătății angajaților;
- să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderea angajaților și a celorlalți participanți la procesul de muncă în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate;
- să asigure și să controleze, prin personal propriu sau prin personal extern abilitat, cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor tehnice și organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul protecției muncii;
- să ia în considerare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă capacitatea angajaților de a executa sarcinile de muncă repartizate;
- să asigure pentru angajații având o relație de muncă cu durată determinată sau cu caracter interimar, același nivel de protecție de care beneficiază ceilalți angajați ai unității;
- să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării angajaților: afișe, filme, broșuri, cărți, pliante, acte normative, manuale, teste, fișe tehnice de securitate etc;
- să întocmească evidența nominală a angajaților cu handicap;
- să stabilească condițiile tehnice, sanitare și organizatorice de protecția muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici unității;
- să stabilească pentru salariați și pentru cei participanți la procesul de muncă, atribuțiile și răspunderea ce le revine în domeniul protecției muncii, corespunzător funcției exercitate;
- **să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care acesta este expus la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire necesare;**
- identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru și să informeze periodic personalul unitatii;
- elaborarea de instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale unității/întreprinderii, precum și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru, și difuzarea acestora în unitate numai după ce au fost aprobate de către angajator;
- întocmirea unui necesar de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;
- **elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, în scris, a periodicității instruirii adecvate pentru fiecare loc de muncă în instrucțiunile proprii, asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea însușirii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite;**
- să asigure pe cheltuiala unității, instruirea, testarea și perfecționarea profesională a persoanelor cu atribuții în domeniul protecției muncii;
- să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiei prevăzute în normele de protecția muncii;
- să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical și a verificării aptitudinilor psiho-profesionale, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;
- să țină evidența locurilor de muncă cu condiții deosebite, vătămătoare, grele, periculoase, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, accidentele tehnice și avariilor.
- să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de protecție și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizarea substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- Să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării accidentelor de muncă;
- Să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorii de muncă, cu prilejul controalelor și al cercetării accidentelor de muncă;

- Să desemneze, la solicitarea inspectorilor de muncă, salariații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;
- Să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care, menținerea acestei stări ar genera alte accidente sau ar periclita viața accidentaților și a altor persoane participante la procesul de muncă.
- să exercite în permanență controlul asupra modului de îndeplinire de către fiecare salariat a sarcinilor sale de serviciu prevăzute în fișa postului;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

Art.12. Obligații privind protecția maternității la locurile de muncă.

Angajatorul are obligația de a adopta măsurile necesare astfel încât:

- să prevină expunerea salariatelor gravide, salariatelor care au născut recent și a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- salariatele gravide, cele care au născut recent și cel care alăptează, să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori a copilului nou-născut, după caz;
- pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă, natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide, cele care au născut recent și a celor care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricărei repercursiuni asupra sarcinii ori alăptării. Evaluările anuale se efectuează de către angajator cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii;
- pentru salariatele gravide și cele care alăptează, care își desfășoară activitatea numai în poziție ortostatică sau în poziție așezat, angajatorii au obligația de a le modifica lucrul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziția șezândă, sau respectiv, pentru mișcare;
- să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul;
- salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează, nu pot desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau penibil;
- în cazul în care o salariată gravidă, sau care a născut recent sau care alăptează, care desfășoară în mod curent munca cu caracter insalubru sau penibil, angajatorul este obligat să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Art.13. Obligațiile unitatii privind prevenirea și stingerea incendiilor

- organizează, potrivit dispozițiilor legale, activitatea de prevenire și stingere a incendiilor;
- asigură condițiile necesare pentru îndeplinirea la timp a măsurilor și sarcinilor de prevenire și stingere a incendiilor și de dotare cu mijloace de protecție împotriva incendiilor rezultate din dispozițiile legale și verifică realizarea lor;
- asigură nemijlocit instruirea și testarea periodică a subordonaților direcți asupra cunoașterii și respectării normelor, măsurilor și obligațiilor ce le revin în activitatea de prevenire și stingere a incendiilor;
- asigură introducerea în proiectele planurilor economice, financiare și de aprovizionare ale unităților, a fondurilor și mijloacelor necesare pentru prevenirea și stingerea incendiilor, și ia măsuri pentru realizarea integrală a prevederilor existente în acest scop în planurile aprobate;
- organizează prevenirea și stingerea incendiilor pe durata întreruperii activității în unitate, în zilele de sărbători, pe timpul situațiilor speciale, precum și în cazul unor calamități naturale sau catastrofe, verifică îndeplinirea măsurilor stabilite pentru astfel de situații;

- asigură folosirea, depozitarea și transportul materialelor explozibile inflamabile și a altor materiale care prezintă pericol, în conformitate cu reglementările specifice;
- asigură stabilirea locurilor de muncă unde este interzis fumatul sau introducerea de țigări, chibrituri, brichete, materiale sau produse ce ar putea provoca incendii sau explozii;
- organizează, potrivit dispozițiilor legale, activitatea de recompensare și sancționare pe linie de prevenire și stingere a incendiilor, a personalului din subordine;
- asigură în caz de incendiu, calamități naturale sau catastrofe, concentrarea tuturor forțelor și mijloacelor necesare, acordarea asistenței tehnice și a sprijinului solicitat, precum și informarea organelor în drept asupra consecințelor și măsurilor luate;
- asigură potrivit condițiilor stabilite, participarea formațiilor civile de pompieri și a mijloacelor din dotarea unității, la exercițiile, aplicațiile și acțiunile de stingere a incendiilor, precum și de înlăturare a urmărilor calamităților naturale și a catastrofelor din alte organizații și localități;
- să cunoască și să monitorizeze punctele critice specifice profilului de activitate responsabile de declanșarea unor evenimente epidemiologice deosebite.

Art.14. Norme de igienă.

- utilajele și mobilierul tehnologic din dotarea unității, vor fi întreținute în permanentă stare de funcționare și vor fi amplasate astfel încât să fie ușor accesibile operațiunilor de întreținere igienică, să fie demontate și curățate cu ușurință.
- toate compartimentele funcționale din structura unității, trebuie să fie dotate și aprovizionate după necesitate și în cantitate suficientă cu utilaje, ustensile și materiale specifice pentru întreținerea igienică corespunzătoare (spălare și dezinfectare).
- utilajele și ustensilele folosite pentru igienizarea grupurilor sanitare vor fi păstrate separat în spații special destinate și marcate corespunzător.
- pentru păstrarea echipamentului sanitar și a îmbrăcăminteii individuale a personalului se vor asigura încăperi dotate cu vestiare.
- grupurile sanitare vor fi dotate cu apă curentă, chiuvete, hârtie igienică și săpun, dezinfectate cu substanțe dezinfectante, pentru a fi menținute în permanență starea de curățenie.
- toate chiuvetele din saloane, laboratoare, birouri etc. destinate spălării pe mâini, vor fi prevăzute cu săpun și cu prosop de unica folosință.
- personalul din secții, laboratoare, compartimente, va purta echipament de protecție sanitară.
- instalațiile de iluminat, încălzit și ventilație existente în dotarea centrului vor fi menținute în permanentă stare de funcționare, revizuite periodic și exploatate la parametrii la care au fost proiectate și executate.
- curățirea, dezinsecția, deratizarea, pre colectarea și evacuarea deșeurilor solide se vor face cu respectarea normelor de igienă specifică.

Art.15. Prevenirea infecțiilor asociate asistenței medicale

- Crearea condițiilor necesare la nivelul fiecărei secții și serviciu, pentru obținerea autorizației de funcționare a unității.
- Asigurarea condițiilor necesare pentru efectuarea sterilizării, conform Instrucțiunilor Ministerului Sănătății.
- Asigurarea condițiilor necesare pentru efectuarea dezinsecției profilactice a saloanelor și a tuturor materialelor, punctelor și spațiilor cu risc de infecție.
- Respectarea circuitelor stabilite de conducerea unității, și anume circuitul bolnavilor și însoțitorilor, ale personalului medico-sanitar și de îngrijire al vizitatorilor, al instrumentarului, al reziduurilor periculoase și menajere, al medicamentelor, al alimentelor, al lenjeriei curate și murdare, al probelor biologice pentru examenele de laborator.
- Înregistrarea și comunicarea către CPIAAM. a cazurilor de infecții asociate asistenței medicale

- Efectuarea autocontrolului microbiologic a personalului, asistaților și a spațiilor cu prioritate a celor cu risc crescut de contaminare.

Art.16. Obligații salariaților privind prevenirea și stingerea incendiilor.

- să respecte normele de prevenire și stingere a incendiilor, atât cele generale pentru unitate, cât și a celor specifice locului de muncă, a regulilor de prevenire și stingere a incendiilor prevăzute în atribuțiile de serviciu și în instrucțiunile de funcționare și utilizare a instalațiilor, aparatelor, dispozitivelor și a altor mijloace de protecție împotriva incendiilor din dotarea locului de muncă, precum și îndeplinirea la termen a sarcinilor ce le sunt stabilite;
- să participe la instructajele și acțiunile instructiv-educative pentru prevenirea incendiilor organizate, precum și la exercițiile și aplicațiile de stingere a incendiilor și de evacuare a persoanelor și bunurilor;
- să anunțe imediat șefii ierarhici superiori despre existența unor circumstanțe ce ar putea să provoace incendii;
- să respecte în unitate, regulile privind fumatul, și a celor referitoare la executarea unor operațiuni sau lucrări, sau la folosirea unor mijloace care pot provoca incendii (sudură, foc deschis, modificări neautorizate, sau improvizații la instalațiile, utilajele și aparatele tehnologice, electrice și de încălzire, scule necorespunzătoare, etc.);
- să îndeplinească sarcinile stabilite privind supravegherea permanentă a instalațiilor și utilajelor de la locul de muncă ce pot produce incendii, explozii, avarii, sau alte accidente tehnice, sau după caz, privind controlul periodic al acestora;
- să verifice obligatoriu locurile de muncă la începerea programului de lucru, precum și la terminarea acestuia, pentru a depista și înlătura eventualele pericole de incendiu;
- să mențină în permanență curățenia și ordinea la locul de muncă;
- să întrețină în bună stare de utilizare a mijloacelor de prevenire și stingere a incendiilor de la locul de muncă și neutilizarea acestora în alte scopuri;
- să respecte regulile de ordine interioară și de disciplină a muncii;
- să anunțe de îndată șefii ierarhici și pompierii, despre incendiile izbucnite;
- să participe, potrivit organizării activității de prevenire și stingere a incendiilor de la locul de muncă, la stingerea incendiilor și evacuarea persoanelor și bunurilor, precum și la înlăturarea urmărilor incendiilor, calamităților naturale și a catastrofelor;

Art.17. Reguli concrete privind disciplina muncii în unitate, obligatorii pentru salariați.

Salariaților le sunt interzise următoarele:

- lăsarea fără supraveghere a instalațiilor, mașinilor sau utilajelor la care lucrează, în cazul salariaților care lucrează nemijlocit la instalații, utilaje sau cu mașini cu regim de funcționare continuă;
- părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru, fără aprobarea conducătorului formației de lucru;
- să se prezinte la programul de lucru sub influența băuturilor alcoolice sau în stare de ebrietate;
- să introducă sau să consume băuturi alcoolice sau să faciliteze săvârșirea acestor fapte;
- să fumeze în incinta unității;
- părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- sustragerea sau împiedicarea de la lucru, în timpul programului, prin orice mijloace a celorlalți salariați în scopuri personale;
- să efectueze, în timpul programului de lucru, activități care nu au legătură cu sarcinile de muncă specifice
- să scoată din cadrul unității mijloace fixe, unelte, echipamente de protecție sau orice fel de materiale sau bunuri, fără bonuri de ieșire, eliberate de către cei abilitați în acest sens;
- să înstrăineze orice bun aparținând unității, bun ce a fost dat de unitate spre folosință sau păstrare;
- să între în unitate după program sau să rămână în unitate peste program fără aprobarea prealabilă a șefului direct, pentru sarcini de serviciu bine determinate;

- să folosească în scop personal telefoanele, mijloacele auto, birotică, ș.a., din dotarea unității;
- să folosească numele unității în scopuri care pot duce la prejudicierea instituției
- să simuleze boala și/sau să nu respecte tratamentul medical în perioada incapacității de muncă;
- să folosească calitatea de salariat pentru obținerea de avantaje în scop personal
- acordarea de interviuri sau declarații în numele sau referitor la unitate, fără aprobarea conducerii;
- recurgerea la amenințări sau la acte de violență față de conducerea unității, conducătorilor locurilor de muncă sau ceilalți salariați;
- incitarea la acte de violență și dezordine în unitate sau orice faptă, care sub o formă sau alta, împiedică desfășurarea normală a procesului de muncă;
- eliberarea actelor medicale în original. La solicitarea pacientului, nu pot fi eliberate decât copii după actele medicale și numai a acelor acte medicale care aparțin pacientului cu respectarea legislației și a procedurilor interne;

CAPITOLUL IV- CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 18. Încheierea contractului individual de muncă

- contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumit salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu.
- clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin contracte colective de muncă.
- prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.
- persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
- persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu-i sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.
- încadrarea în muncă a persoanelor sub 15 ani, este interzisă. Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.
- încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.
- contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
- persoană poate fi angajată în muncă, numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea acesteia atrage nulitatea contractului individual de muncă.
- în situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul acestuia rezultă că acesta este apt de muncă, contractul astfel încheiat este valabil.

Art.19. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată.

Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Contractul individual de muncă pe perioadă determinată poate fi prelungit și după prelungirea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 18 luni, și de cel mult două ori consecutiv.

În situația în care contractul individual de muncă este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suapendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art.20. Perioada de probă.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată este supus unei perioade de probă, după cum urmează:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- 45 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă în cazul salariaților de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art.21. Executarea contractului individual de muncă.

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă, dintre angajator și salariat, se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivelul instituției și al contractului individual de muncă.

Salariații nu pot renunța la drepturile conferite de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi, este lovită de nulitate.

Art.22. Contractul individual de muncă cu timp parțial.

Instituția poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Contractul individual de muncă cu timp parțial, se încheie în formă scrisă.

Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu normă întreagă comparabil, fără a putea fi mai mică de 10 ore.

Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă al instituției care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial.

Contractul individual de muncă cu timp parțial, cuprinde în afara de elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, și următoarele:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

În situația în care într-un contract individual de muncă, nu sunt precizate elementele prevăzute mai sus, contractul se consideră încheiat pentru normă întreagă.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă cu timp parțial, se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege.

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

În cazul salariatului care desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

Instituția are obligația ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

Instituția are obligația de a informa la timp apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întragă la fracțiune de normă și invers.

Această informare se face prin printr-un anunț afișat la sediul instituției.

Art.23. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată.

Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Contractul individual de muncă pe perioadă determinată, poate fi prelungit și după prelungirea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 18 luni, și de cel mult două ori consecutiv.

În situația în care contractul individual de muncă este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art.24. Modificarea contractului individual de muncă privind locul muncii.

1.Suspendarea contractului individual de muncă.

Suspendarea contractului de muncă poate interveni prin acordul părților, prin actul unilateral al uneia dintre părți sau de drept.

2.Suspendarea contractului de muncă prin acordul părților. Concediul fără plată.

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la un concediu fără plată ce nu poate depăși durata de 2 ani.

3.Suspendarea contractului individual de muncă de drept.

Contractul individual de muncă se suspendă de drept, în următoarele situații:

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- carantină;
- efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești, pe toată durata mandatului;
- îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- forța majoră;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv în condițiile Codului de procedură penală;
- în alte cazuri expres prevăzute de lege.

4.Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.

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

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesională;