

REGULAMENTUL INTERN AL INSTITUTULUI ONCOLOGIC “ PROF. DR. ALEXANDRU TRESTIOREANU” BUCURESTI

INTRODUCERE

Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București asigură prin secțiile clinice și serviciile din structură asistența medicală de specialitate în oncologie, asistență medico-chirurgicală complexă curativă, preventivă și de recuperare a pacienților.

Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București constituie în același timp bază de învățământ și cercetare științifică medicală, care consolidează calitatea actului medical, cu respectarea drepturilor pacienților, a eticii și deontologiei medicale.

În secțiile clinice se desfășoară activitate de educație medicală continuă sub îndrumarea personalului didactic din secții.

Pentru pacienții internați spitalul asigură și răspunde de calitatea actului medical, de condiții de cazare, igienă, alimentație și prevenirea infecțiilor nosocomiale conform normelor în vigoare.

NOTIUNI GENERALE

Regulamentul Intern reprezintă un complex de reglementări prin care se stabilesc norme de comportament și de disciplină interioară prin care se urmărește realizarea în bune condiții a sarcinilor ce revin salariaților Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București, respectarea reglementărilor juridice, a normelor morale, tehnico – economice, administrative și organizatorice.

Prezentul Regulament Intern al Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București se aplică tuturor angajaților din Institut, indiferent de durata contractului de muncă, de modalitatea de retribuire sau de timpul de muncă prestat. De asemenea, se aplică și celor care lucrează în unitate cu orice titlu (detașați, etc.) precum și celor care efectuează stagii de practică ori schimburi de experiență sau iau parte la diverse forme de învățământ (rezidenți, studenți, cursanți etc.), de specializare sau de perfecționare în cadrul unității.

Persoanele încadrate în alte unități dar care lucrează temporar în Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București sunt obligate să respecte regulile de disciplină specifice acestei unități.

Personalul firmelor terțe care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta Regulamentul Intern al Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București, în afara atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți (respectiv curățenia, păstrarea linistii, păstrarea integrității bunurilor cu care intra în contact și altele asemenea).

FORMA DE ORGANIZARE

În conformitate cu prevederile legale în vigoare institutul are ca organe de conducere :

- a) consiliul de administratie**
- b) comitetul director**
- c) manager**

CAPITOLUL I

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE SALARIAȚILOR

Secțiunea I

Principalele obligații ale conducerii Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București

Art. 1.(1) Conducerii Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b. să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c. să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d. să comunice periodic salariaților situația economico - financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutului;
- e. să se consulte cu reprezentanții sindicatelor în privința dispozițiilor susceptibile care afectează substanțial drepturile și interesele acestora;
- f. să plătească către stat toate contribuțiile aferente, ale angajatorului și cele ale salariaților, în condițiile legii;
- g. să asigure funcționalitatea Registrului general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, conform normelor metodologice;
- h. să elibereze, la cerere, documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j. să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l. să se consulte cu reprezentanții sindicatelor din institut în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților

(2) Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională, în condițiile prevăzute de Legea 53/2003 privind Codul muncii (în continuare „Codul muncii”), art.192-207.

(3) Conducerea Institutului stabilește, împreună cu reprezentanții salariaților, în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București.

(4) Angajatorul stabilește obiective fezabile în ceea ce privește acțiunile de supraveghere și control a infecțiilor nozocomiale.

(5) Orice alte atribuții stabilite de lege în sarcina sa.

Secțiunea a II-a

Principalele obligații ale salariaților

Art. 2 (1) Salariații Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București au, în principal:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern al Institutului Oncologic, în contractul colectiv de muncă aplicabil, după caz, 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 păstra secretul de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariații Institutului au, în mod expres, obligații privind:

a) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;

b) să nu elibereze acte (sau copii ale acestora) în legătură cu activitatea de serviciu, reprezentanților mass – media sau persoanelor fizice / juridice fără avizul expres al conducerii Institutului sau a persoanelor împuternicite în acest sens;

c) respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă;

d) respectarea programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;

e) însușirea și respectarea normelor de muncă, a Codului de conduită și a altor reguli și instrucțiuni stabilite pentru compartimentul respectiv sau locul de muncă al salariatului;

f) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalațiilor aflate în dotarea compartimentului în care își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;

g) respectarea normelor de securitate, manipulare și descărcare a stupefiantelor, precum și a medicamentelor cu regim special;

h) folosirea medicamentelor, materialelor sanitare, substanțelor, reactivilor, materialelor consumabile, energiei electrice, combustibilului, obiectelor de inventar etc. în spirit gospodăresc, economic și în conformitate cu respectarea normelor de consum;

i) utilizarea și păstrarea în bune condiții, a echipamentelor și instrumentarului din dotare, supravegherea, colectarea, depozitarea, transportul și eliminarea finală a materialelor și instrumentarului de unică folosință utilizat (sau se asigură de depozitarea acestora în condițiile prestabilite, în vederea distrugerii);

j) respectarea normelor de protecția muncii și a mediului, precum și a celor privind utilizarea echipamentului de protecție și lucru și de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile institutului sau viața și sănătatea unor persoane;

k) creșterea calificării profesionale, frecventarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandată, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor privind activitatea ce o desfășoară;

l) comportarea adecvată în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalți salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;

m) înștiințarea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenței unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, acționând astfel pentru diminuarea efectelor și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului institutului;

n) respectarea reglementărilor în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor nozocomiale;

o) purtarea echipamentului corespunzător funcției pe care o deține, în vederea păstrării igienei și a aspectului estetic personal;

p) adoptarea unui comportament etic față de pacienți, aparținători și celelalte persoane cu care colaborează, conform Legii drepturilor pacientului nr. 46 din 21.01.2003 (Anexa nr. 1);

q) respectarea regulilor de acces în perimetrul institutului, utilizarea legitimației de serviciu în stare de valabilitate și folosirea ecusonului pe timpul serviciului;

r) anunțarea imediată a șefului ierarhic, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boală, situații fortuite etc);

s) nepărăsirea locului de muncă până la sosirea schimbului, acolo unde se lucrează fără întrerupere; în caz de neprezentare a schimbului, persoana care trebuie să iasă din schimb are obligația să anunțe pe șeful său ierarhic pentru luarea măsurilor ce se impun;

t) îndeplinirea sarcinilor de serviciu suplimentare, stabilite și repartizate de conducerea institutului, în limita competențelor sale profesionale;

u) menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă.

v) obligația de a semna pentru luare la cunoștință a fișei postului/ fișei postului actualizate.

(3) Personalul medical are obligația respectării regulilor privind completarea și traseul documentului medical „Foaia de observație clinică generală FOCG” a pacientului după cum urmează :

- la internare, foile de observație vor fi completate, semnate, stampilate de către medicul curant, însoțite de documente justificative (copie CI, bilet de trimitere, adeverința de salariat/talon de pensie);

- pe parcursul internării, la FOCG se atașează toate recomandările și rezultatele analizelor și consulturilor interclinice realizate, cu semnăturile și parafele medicilor implicați;

- la externare, medicul curant are obligația întocmirii următoarelor documente: bilet de externare, scrisoarea medicală, decontul pentru pacient în două exemplare din care primul exemplar se înmânează pacientului pe semnătura, și cel de-al doilea exemplar rămâne în fișa de observație;

- fișele de observație vor fi predate la serviciul evidență în ziua externării, cu toate documentele atașate;

- Foile de observație clinică generală, cu toate documentele atasate, vor fi arhivate în spații special amenajate și vor fi păstrate în condițiile stabilite de prevederile legislației în vigoare;

(4) Medicii șefi de secție, medicii și asistentele șefi, sunt obligați să se prezinte la raportul de gardă zilnic;

(5) Personalul institutului are obligația de a cunoaște și folosi programul informatic integrat;

(6) Personalul institutului are obligația să cunoască și să respecte prezentul regulament intern, regulamentul de organizare și funcționare al institutului, codul de etică al institutului;

(7) Personalul institutului are obligația să cunoască, să respecte și să aplice procedurile operaționale, ghidurile și protocoalele institutului.

Art. 3 (1) Fiecare salariat are datoria să semnaleze imediat situațiile de incendiu, inundație sau orice situații în care se pot produce deteriorări sau distrugerii, inclusiv observarea unor colete sau obiecte uitate sau suspecte, precum și neregulile potențial generatoare de astfel de situații și să acționeze, după caz, pentru rezolvarea acestora și pentru diminuarea, limitarea și/sau înlăturarea efectelor negative.

(2) Salariații care pot acționa în astfel de situații au obligația de a o face în timpul cel mai scurt posibil.

Art. 4 În situații deosebite, determinate de starea de necesitate și nevoile unei bune funcționări a Institutului, salariații au obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile Institutului, în condițiile legii.

Secțiunea a III-a

Principalele drepturi ale salariaților

Art.5 Salariații Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București au, în principal, următoarele drepturi :

- a) dreptul de salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu anual de odihnă dar și la alte concedii, conform legislației în vigoare;
- 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 formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte, prin reprezentanții legali, la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul la tichete de masă și tichete cadou, conform legislației în vigoare în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli al institutului (legea nr. 142/1998 actualizata 25 mai 2012);
- o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 6 Drepturile salariaților vor fi acordate și exercitate cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Secțiunea a IV-a

Principalele drepturi ale angajatorului

Art. 7 Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească modul de organizare și funcționare a instituției;
- 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, după caz, și prezentului Regulament Intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- g) să repartizeze și să dispună schimbarea locului de muncă al salariaților în funcție de nevoile ce se impun și competențele lor profesionale, pentru desfășurarea activității Institutului conform standardelor cerute de legislația în vigoare.

CAPITOLUL II
ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCA IN INSTITUT
Secțiunea I
Timpul de muncă

Art. 8 (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de de serviciu.

(2) Prezența salariaților la locul de muncă se face pe baza condiții de prezență, semnată de fiecare salariat, la începutul și sfârșitul programului de lucru.

(3) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână.

(4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, de 8 ore/zi pe timpul a 5 zile, cu două zile de repaus, în funcție de specificul muncii prestate putându-se opta și pentru o repartizare inegală, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână.

(5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, conform Codului Muncii este considerată muncă suplimentară.

(7) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta, dovedite cu documente medicale, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

(8) Programul diferitelor categorii de personal din cadrul Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București este reglementat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar.

Art. 9 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariaților.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor cuprinse în Codul Muncii, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă și Regulamentul Intern al I.O.B și alte reglementări legale.

Art. 10 (1) Angajatorul va ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și va supune controlului organelor competente această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Activitatea salariaților se desfășoară în secții, laboratoare, servicii, birouri sau compartimente, în baza graficelor lunare de lucru, în condițiile asigurării continuității și funcționalității activităților.

(3) Salariații sunt obligați să-și consemneze zilnic prezența la program în condicile de prezență pe secții și compartimente de muncă, cu trecerea orei de prezentare la program și a orei de terminare a acestuia. Condicile de prezenta sunt verificate zilnic de catre cei in drept (medic sef de sectie, asistent sef), care au obligatia de a confirma prin semnatura concordanta prezentei din sectie cu cea din condica.

(4) Întârzierile sau plecările fortuite la/de la program se pot efectua cu înștiințarea prealabilă a șefului direct. În condici vor fi menționate și situațiile de concediu de odihnă, concediu medical sau orice alt motiv de absență.

Art. 11 (1) Activitatea curentă pentru personalul superior de specialitate (medici si medici sef de sectie) în secțiile cu paturi este de 7 ore sau de 6 ore (Radioterapie, Radiologie, Terapie Izotopica) si in sectiile fara paturi (Anatomie Patologica, Medicina Nucleara, Energii Inalte si Structura Activitatii de Cercetare), efectuate astfel: 5 ore în timpul dimineții în zilele lucrătoare, orele 8⁰⁰ – 13⁰⁰; 1 oră contravizită zilnică (vezi mai jos) și 1 ora de garda pentru cei cu obligatia de gardă lunara. Medicii care nu au obligatia de a efectua garzi au urmatorul program de 7 ore astfel: 5 ore în timpul dimineții în zilele lucrătoare, orele 8⁰⁰ – 13⁰⁰ si 2 ore contravizită zilnică (vezi mai jos).

(2) In zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, garda este de 24 de ore.

(3) Contravizitele se asigură zilnic, prin rotație, după amiază în zilele lucrătoare și dimineața în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale.

(4) Orele de contravizită se efectuează în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună, astfel :

- în lunile cu 20 zile lucrătoare, numărul de ore de contravizită trebuie să fie de 20;
- în lunile cu 21 zile lucrătoare, numărul de ore de contravizită trebuie să fie de 22;
- în lunile cu 22 zile lucrătoare, numărul de ore de contravizită trebuie să fie de 24;
- în lunile cu 23 zile lucrătoare, numărul de ore de contravizită trebuie să fie de 26.

(5) Medicii încadrați în secțiile și compartimentele cu paturi pentru care se organizează contravizită, care nu sunt incluși în echipa de gardă a unității (șefii de secție, pensionarii și cei scutiți de gardă conform prevederilor legale) vor presta activitate de 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare și 20 de ore de contravizită lunar, după amiază în zilele lucrătoare și dimineața în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și celelalte zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează.

(6) Medicii încadrați în secțiile și compartimentele cu paturi pentru care nu se organizează contravizită, care nu sunt incluși în echipa de gardă a unității (șefii de secție, pensionarii menținuți în activitate în condițiile legii și cei scutiți de gardă conform prevederilor legale) vor presta activitate de 7 ore în medie în cursul dimineții.

(7) Cadrele didactice efectuează activitate integrată, acoperind obligațiile de serviciu a personalului medical încadrat cu normă întreagă, prin activitate curentă dimineața și contravizită, fără a fi cuprins în graficul de garzi; dacă personalul didactic solicită a presta garzi salarizate, va efectua 20 de ore de gardă lunar în cadrul programului, iar cele prestate în plus vor fi salarizate conform reglementărilor legale.

(8) Continuitatea activității medicale este realizată prin activitatea de gardă.

(9) Numărul de linii de gardă în institut este de 8: 1 linie de gardă radioterapie, 1 linie de gardă oncologie medicală, 1 linie de gardă ATI, 2 linii de gardă chirurgie, 1 linie de gardă pediatrie, 1 linie de gardă laborator clinic, 1 linie de garda chirurgie toracica.

(10) Efectuarea a două gărzii consecutive de către același medic, este interzisă.

(11) Este interzis medicilor care sunt de gardă să părăsească unitatea sanitară pe durata serviciului de gardă.

(12) Orele de gardă nu sunt considerate ore suplimentare și nici cumul de funcții și nu constituie vechime în muncă și în specialitate.

(13) Programul gărzilor la nivelul fiecărei unități sanitare se întocmește lunar de conducerea secțiilor, laboratoarelor și compartimentelor respective și se aprobă de conducerea unității sanitare.

(14) Schimbarea programului aprobat prin graficul de gardă se poate face numai în situații cu totul deosebite, cu avizul medicului șef de secție sau laborator și cu aprobarea conducerii unității sanitare.

(15) În situații deosebite asigurarea asistenței medicale se poate asigura și prin chemarea medicilor de la domiciliu de către șeful de secție, departament sau laborator.

(16) Orele de gardă prestate conform prezentului regulament, precum și chemările de la domiciliu se consemnează în mod obligatoriu într-o condică de prezență pentru activitatea de gardă.

(17) Plata orelor de gardă se face conform prevederilor art.3 din cap.II al anexei nr. III la Legea nr. 284/2010 și Legea nr.285/2010, în funcție de tariful orar aferent salariului de baza în luna iunie 2010, și de OMS nr. 870/2004 corespunzător gradului profesional în care sunt confirmați; plata orelor de gardă efectuate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale se face cu un spor de 100%.

(18) Chemările de la domiciliu se consemnează în condica de prezență pentru activitatea de gardă, se consideră ore de gardă și se salarizează în funcție de tariful orar determinat pe baza salariului de bază individual.

(19) Se consideră ore de gardă numai orele efectiv prestate în institut.

(20) Medicii rezidenți, în perioada de pregătire, vor fi incluși în linia de gardă dublând medicul de gardă în cadrul numărului de ore obligatoriu (20 ore).

(21) Medicii rezidenți, începând din anul III de rezidențiat, pot fi incluși în linia a 2-a sau a 3-a de gardă în cadrul secțiilor, laboratoarelor sau compartimentelor din cadrul institutului.

Art.12 (1) Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite de conducerea institutului în funcție de specificul fiecărui loc de muncă, în baza prevederilor legale, după cum urmează:

I. SECȚII CLINICE, NECLINICE ȘI COMPARTIMENTELE AFERENTE:

1. Sectia clinica Oncologie medicala I:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (medici, șef secție), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ și contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistenții medicali (cu studii superioare și/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ și 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infermieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ și 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Oncologie medicala I se va asigura continuitatea activitatii.*

2. Sectia clinica Oncologie medicala II:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (medici, sef sectie), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Oncologie medicala II se va asigura continuitatea activitatii.*

3. Sectia clinica Chirurgie oncologica I:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Chirurgie oncologica I se va asigura continuitatea activitatii*

4. Sectia clinica Chirurgie oncologica II:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Chirurgie oncologica II se va asigura continuitatea activitatii.*

5. Sectia clinica Chirurgie oncologica III:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita
- program de lucru inegal in ture cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Chirurgie oncologica III se va asigura continuitatea activitatii.*

6. Sectia clinica Chirurgie toracica:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Chirurgie toracica se va asigura continuitatea activitatii.*

7. Sectia clinica A.T.I:

- program de lucru de 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL, sora medicala, infirmieri), astfel: 7.30-15.30 sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru personal auxiliar (registrator medical, brancardieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice A.T.I se va asigura continuitatea activitatii.*

8. Sectia clinica Oncologie pediatrica:

- program de lucru inegal cu 7 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Oncologie pediatrica se va asigura continuitatea activitatii.*

9. Sectia clinica Radioterapie I:

- program de lucru inegal cu 6 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Radioterapie I se va asigura continuitatea activitatii.*

10. Sectia clinica Radioterapie II:

- program de lucru inegal cu 6 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Radioterapie II se va asigura continuitatea activitatii.*

11. Compartiment Terapie izotopica:

- program de lucru cu 6 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici, fizicieni), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰
- program de lucru inegal de 6 ore sau 12/24 pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-13⁰⁰ , 13⁰⁰ -19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

- program de lucru inegal de 6 ore sau 12/24 pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-13⁰⁰; 13⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Terapie izotopica se va asigura continuitatea activitatii.*

12. Sectia clinica Radioterapie III:

- program de lucru inegal cu 6 ore pentru personalul medical superior (sef sectie, medici), astfel: 8⁰⁰-13⁰⁰ si contravizita.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

** La nivelul sectiei clinice Radioterapie III se va asigura continuitatea activitatii.*

II. Spitalizare de zi:

- program de lucru cu 8 ore pentru asistenti medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7³⁰-15³⁰.
- program de lucru cu 8 ore pentru personalul auxiliar (infirmieri, brancardieri), astfel: 7³⁰-15³⁰.

III. Sala de mici interventii:

Sala de mici interventii este o structura ce apartine blocului operator fiind condusa de catre coordonatorul acestuia.

- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 8⁰⁰-16⁰⁰ sau 8⁰⁰-20⁰⁰ si 20⁰⁰-8⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 8⁰⁰-16⁰⁰ sau 8⁰⁰-20⁰⁰ si 20⁰⁰-8⁰⁰

IV. Camera de garda:

Activitatea camerei de garda, activitate ce consta in asigurarea asistentei medicale de urgenta, este asigurata prin rotatie de catre personalul medical al tuturor sectiilor cu paturi care au linie de garda.

V. Bloc operator si Bloc operator – Chirurgie Toracica :

- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7.30-15.30 sau 7.30-19.30 si 19.30-7.30.
- program de lucru de 8 ore pentru asistentul medical sef de sectie, astfel: 7.30-15.30.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (infirmieri), astfel: 7.30-15.30 sau 7.30-19.30 si 19.30-7.30.

VI. Sterilizare:

- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistenti medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 07⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰;
- program de lucru de 8 ore pentru asistentul medical sef, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 8 ore sau 12/24 ore pentru personal auxiliar (ingrijitoare), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 07⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰;

** La nivelul structurii Sterilizare se va asigura continuitatea activitatii.*

VII. Farmacie:

- program de lucru cu 7 ore pentru personalul superior (medic, sef sectie-farmacist primar), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru cu 8 ore pentru personal superior (farmacist-primar), asistenti medicali farmacist (cu studii superioare si/sau cu studii PL) si personal auxiliar (ingrijitoare), astfel: 7³⁰-15³⁰.

VIII. LABORATOARE

1. Laborator radioterapie cu energii inalte:

- program de 6 ore pentru cu personal de specialitate (sef laborator, medici), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰.
- program de lucru inegal cu 6 ore pentru alte categorii de personal cu studii superioare (fizicieni, ingineri, tehnicieni) astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰ ; 14⁰⁰-20⁰⁰ , pentru supravegherea functionarii acceleratoarelor liniare;
- program de lucru inegal cu 6 ore in ture pentru asistenti medicali (cu studii superioare si/sau PL) astfel: 6⁰⁰-12⁰⁰; 12⁰⁰-18⁰⁰; 18⁰⁰-24⁰⁰ pe echipamente.
- Program de 6 ore pe perioada lucrarilor efectuate in institut , la care se aduga orele pentru asigurarea continuitatii pentru tehnicienii asimilati asistentilor medicali si tehnicienilor dozimetristi astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰;
- program de 6 ore pentru personalul auxiliar (ingrijitoare), astfel: 6⁰⁰-12⁰⁰ ; 12⁰⁰-18⁰⁰.

**La nivelul Laboratorului de radioterapie cu energii inalte se va asigura continuitatea activitatii.*

2. Laborator medicina nucleara:

- program de lucru de 6 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laborator, medici, fizicieni) astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰.
- program de 6 ore pentru personal mediu (asistenti medicali cu studii superioare si/sau PL), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰;
- program de 6 ore pentru personalul auxiliar (infirmieri), astfel: 7⁰⁰-13⁰⁰;

3. Laborator endoscopie bronsica:

- program de lucru de 7 ore pentru personalul de specialitate superior, astfel: 7⁰⁰-14⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru asistenti medicali (cu studii superioare si/sau PL), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.

4. Laborator radiologie si imagistica medicala:

- program de lucru de 6 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laborator, medici), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰.
- program de lucru de 6 ore pentru asistenti medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰.
- program de lucru de 6 ore pentru personalul auxiliar (ingrijitori), astfel: 6⁰⁰-12⁰⁰.

5. Laborator analize medicale:

- program de lucru cu 7 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laborator, medici), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰;
- program de lucru de 7 ore pentru personal de specialitate (biochimist si biolog), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.

- program de lucru de 7 ore pentru asistenti medicali, astfel: 7³⁰-14³⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru personal auxiliar (ingrijitor, muncitor calificat), registratori medicali si statisticieni medicali, astfel: 7³⁰-15³⁰.

**La nivelul Laboratorului de analize medicale se va asigura continuitatea activitatii de catre seful de laborator si medici.*

Activitate de cercetare:

6. Laborator biologia cancerului :

- program de lucru de 7 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laboratoare, medici si cercetatori stiintifici), astfel: 8⁰⁰ -15⁰⁰.
- program de lucru de 7 ore pentru personalul mediu (asistenti si statisticieni), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru inegal de 8 ore in tura pentru personal auxiliar (ingrijitoare, muncitori calificati), astfel: 6³⁰-14³⁰; 12³⁰-20³⁰.

7. Laborator cancerogeneza chimica si biologie moleculara:

- program de lucru de 6 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laborator, medici, cercetatori stiintifici) si personalul mediu (asistenti medicali cu studii superioare si/sau PL), astfel: 8⁰⁰-14⁰⁰.
- program de lucru inegal de 6 ore in tura pentru personalul auxiliar (ingrijitor), astfel: 6⁰⁰ -12⁰⁰; 12⁰⁰-18⁰⁰.

8. Laborator biochimia si radiobiologia cancerului:

- program de lucru de 7 ore pentru personalul de specialitate superior (sef laborator, cercetatori stiintifici), astfel: 8⁰⁰ -15⁰⁰.
- program de lucru de 7 ore pentru personalul mediu (asistenti medicali cu studii superioare si/sau PL), astfel: 8⁰⁰ -15⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru personalul auxiliar (ingrijitori, muncitori calificati), astfel: 7⁰⁰-14⁰⁰.

9. Laborator biobaza:

- program de lucru de 7 ore pentru personalul de specialitate (sef laborator, medic), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru personalul mediu (asistenti) si personal auxiliar (muncitori calificati), astfel: 7³⁰-15³⁰.

VII. Serviciul de anatomie patologica:

- program de lucru de 6 ore atat pentru personalul de specialitate superior (sef serviciu, cercetator stiintific, medici) cat si pentru personalul mediu (asistenti medicali cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 8:30-14:30.
- program de lucru de 6 ore pentru personal auxiliar (ingrijitori), astfel: 7:30-13:30.

VIII. Compartimentul de supraveghere, prevenire si control al infectiilor nosocomiale:

- program de lucru de 7 ore pentru personalul superior (medici), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7³⁰ -15³⁰.

IX. Serviciul de evaluare si statistica medicala si Compartiment - Registrul medical de cancer :

- program de lucru cu 7 ore pentru personalul de specialitate superior (sef serviciu si medici), astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- program de lucru de 8 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare, cu studii PL) si personalul de specialitate mediu (statisticieni, registratori, operatori, referenti de specialitate, economisti, etc.), astfel: 7³⁰-15³⁰.

X. Dietetica:

- program de lucru inegal in ture cu 8 ore sau 12/24 ore pentru asistentii medicali (cu studii superioare si/sau cu studii PL), astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ sau 7⁰⁰-19⁰⁰ si 19⁰⁰-7⁰⁰.

XI. Cabinete de oncologie medicala:

- personal de specialitate superior program de lucru de 7 ore, astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- personal mediu (asistenti medicali cu studii superioare sau studii PL, registratori medicali, operatori) program de lucru de 8 ore, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.
- personal auxiliar (ingrijitori) program de 8 ore, astfel: 6⁰⁰-14⁰⁰.

XII. Ambulatoriu integrat cu cabinete in specialitate:

- personal de specialitate superior (medici, psiholog) program de lucru de 7 ore, astfel: 8⁰⁰-15⁰⁰.
- personal mediu asistenti medicali (cu studii superioare sau studii PL, registratori medicali, operatori) program de lucru de 8 ore, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.
- personal auxiliar (ingrijitori) cu program de 8 ore, astfel: 6⁰⁰-14⁰⁰.

XIII. Aparat functional:

- program de lucru de 8 ore, astfel: 7.30 – 15.30 sau 8-16*; 8³⁰ - 16^{30*}; 9⁰⁰ - 17^{00.*}
- compartiment audit, pentru personalul incadrat cu jumatate de norma, program inegal, astfel: 7³⁰-11³⁰ sau 15³⁰-19³⁰

** Cu aprobarea scrisa a conducerii pentru cererile de delegare de program cu mentionarea perioadei pentru care se doreste decalarea programului si cu motivatia pentru care se solicita aceasta.*

XIII. Muncitori – Intretinere cladire - Instalatii de apa – Lumina si Incalzire:

- Programul de lucru este inegal 12/24: 8 ore tura de zi si 12 ore prin rotatie Luni-Vineri si in zilele libere Sambata-Duminica pentru urmatoarele categorii de functii mixte:
 - sef formatie muncitori-tehnician IA program de 8 ore, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.
 - muncitori calificati I,II,III,IV (lacatus mecanic, instalator sanitar, electrician, strungar, tamplar, zugrav, fochist, operator hidraulic), astfel: 7⁰⁰-19⁰⁰ ; 19⁰⁰-7⁰⁰, tura de zi 8 ore: 7⁰⁰-15⁰⁰.
 - laborant determinari fizico-chimice, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ ; 15⁰⁰-22⁰⁰.
 - tehnician, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰ ; 15⁰⁰-22⁰⁰.

Compartiment curatenie:

- Programul de lucru cu 8 ore, astfel: 6⁰⁰-14⁰⁰.
- * Muncitorii de la nivelul atelierului tehnic vor asigura continuitatea activitatii.*

XIV. Bloc alimentar – Echipa de lucru:

- bucatari, cofetari, muncitori, astfel: 6³⁰-14³⁰ ; 12³⁰-20³⁰.
- liftier, astfel: 7⁰⁰-19⁰⁰ ; 19⁰⁰-7⁰⁰, tura de zi 8 ore: 7⁰⁰-15⁰⁰.

- centrala telefonie, astfel: 6⁰⁰-14⁰⁰ ; 14⁰⁰-22⁰⁰.
- spalatorie, astfel: 6⁰⁰ -14⁰⁰ ; 14⁰⁰-22⁰⁰.

* *Muncitorii de la nivelul blocului alimentar, de la lifturi vor asigura continuitatea activitatii.*

XV. Culte:

- preot, astfel: 7⁰⁰-15⁰⁰.

Art.13 (1) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul 22,00 – 6,00 respectiv 23,00 – 7,00 cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

- (2) Este considerat program în 3 ture, sistemul 8/16 sau 12/24 ore, salariatul având obligația de a presta un număr de 4 zile în tura a - 2-a și 4 zile în tura a 3-a.
- (3) Pentru acordarea sporului de 15% la salariul de bază, salariatul are obligația să efectueze 4 ture de noapte. Prin excepție, pe perioada concediilor de minim 15 zile lucratoare, sporul de 15% la salariul de baza se poate acorda numai daca salariatul efectueaza 3 ture de noapte. Sporul de 15% se calculeaza la salariul de baza din 2010.

Secțiunea a II- a

Timpul de odihnă și alte concedii

Art.14 (1) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit.

- (2) Durata minimă a concediului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihna anual stabilită prin contractul colectiv de muncă, va fi prevăzută în contractul individual de muncă, și se acorda proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (4) Durata efectivă a concediului de odihna anual, se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă, astfel :
 - pentru o vechime de 0-1 ani (neimpliniti la data începerii concediului) – 20 de zile lucratoare ;
 - pentru o vechime de 1-5 ani (neimpliniti la data începerii concediului) – 22 de zile lucratoare ;
 - pentru o vechime de 5-10 ani (neimpliniti la data începerii concediului) – 23 de zile lucratoare ;
 - pentru o vechime de 10-15 ani (neimpliniti la data începerii concediului) – 25 de zile lucratoare ;
 - pentru o vechime de 15-20 ani (neimpliniti la data începerii concediului) – 28 de zile lucratoare ;
 - pentru o vechime de peste 20 de ani – 30 de zile lucratoare .
- (5) Concediile de odihna se suplimentează cu câte o zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate.
- (6) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucratoare.

- (7) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (8) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (9) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art.15 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

- (2) Prin excepție de la prevederile alin.1, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
- (3) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, stabilite de angajator cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.
- (4) Solicitarea de plecare în concediu de odihnă se întocmește de către salariat și se transmite conducerii institutului pentru aprobare, după ce în prealabil a fost avizată de către șeful ierarhic și aprobată de managerul institutului, cu cel puțin 1-3 zile calendaristice înainte de plecare în concediu;

Art. 16 (1) Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decat valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva si care reprezinta media zilnica a veniturilor din ultimile 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea la concediu in cazul existentei cererii scrise, aprobate de conducerea institutului si a disponibilitatilor creditelor bugetare la data solicitarii..

Art. 17 (1) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca, cu obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite ca urmare intreruperii concediului de odihna.

(2) Salariatul nu se poate reintoarce din concediu din proprie initiativa.

Art. 18 (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna.

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

- a) casatoria salariatului – 5 zile lucratoare;
- b) nasterea sau casatoria unui copil – 5 zile lucratoare;
- c) decesul sotului, copilului, parintilor si socrilor salariatului – 5 zile lucratoare;

d) ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

Art. 19 (1) Salariatii au dreptul la concediu fara plata in quantumul si conditiile stabilite de lege. Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la concedii fara plata, de 30 de zile, cu posibilitatea prelungirii acestei perioade, pe baza unei cereri, pentru motive bine intemeiate si cu aprobarea prealabila a conducerii unitatii.

Art. 20 (1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata sau duminica sau in alte zile, in cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii unitatii.

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

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

Art. 21 (1) Zilele de sarbatoare legale in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima zi si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora;
- 15 august – Sf. Maria (Adormirea Maicii Domnului);
- Prima si a doua zi de Rusalii;
- 30 noiembrie – Sf. Andrei.

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

Art. 22 (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii cu sau fara plata, pentru formarea profesionala.

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

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

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

(5) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore (art. 159, cap. 7, contract colectiv de munca).

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

Art 23 (1) Participarile la simpozioane, congrese, conferinte si alte manifestari de aceeaasi natura, care implica absenta din institut, vor fi anuntate in prealabil, intr-un termen care sa permita aprobarea sau, dupa caz, respingerea, printr-o cerere scrisa adresata managerului institutului.

CAPITOLUL III

Salarizarea

Art. 24 (1) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat al Institutului are dreptul la un salariu exprimat in bani, care se stabileste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare. Pe langa salariul de baza, salariatul mai beneficiaza de sporuri salariale si indemnizatii precum si alte drepturi salariale acordate conform prevederilor legislatiei in vigoare.

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

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

(4) Salariul este confidential fiind platit direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta si virate direct in contul salariatului.

(5) Plata salariului se face prin virarea banilor in contul personal si prin inmanarea „fluturaşului”.

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

(7) Drepturile salariale se platesc inaintea oricaror alte obligatii ale angajatorului.

(8) Plata salariului se dovedeste cu state de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

(9) Sporul pentru activitatea desfăşurată în ture se calculează având în vedere timpul lucrat efectiv dar nu la mai puțin de patru ture lucrate.

În perioada concediilor de odihnă sporul pentru activitatea desfăşurată în ture se calculează la timpul lucrat efectiv dar nu la mai puțin de trei ture lucrate.

Sporul pentru activitatea lucrată în ture se calculează la salariul de bază de la data de 01.01.2010 și reprezintă un procent de 15 %.

Art. 25 (1) Nici o retinere din salariu nu poate fi operată, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului sau altor persoane fizice sau / și juridice nu pot fi efectuate decat dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă .

(3) În cazul plurarității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului Familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile lunare din salariu nu pot depăși o treime din salariul net dacă există un singur creditor sau, mai mult de jumătate din salariul net dacă există mai mulți creditori.

(5) În cazul constatării unei pagube produse de salariat, Institutul poate să îi solicite, 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. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. Acordul dintre salariat și Institut cu privire la recuperarea pagubelor materiale va fi consemnat într-o convenție a părților, încheiată în scris.

C A P I T O L U L I V

REGULI GENERALE DE ORGANIZARE

Secțiunea a I a

Accesul în perimetrul Institutului

Art. 26 (1) Accesul în perimetrul Institutului se realizează conform prevederilor Ordinului 1.365/2008 privind organizarea serviciului de pază și a regimului de acces în instituțiile sanitare publice cu paturi din subordinea Ministerului Sănătății Publice, după cum urmează:

- pentru personalul propriu, pe baza legitimației eliberate și vizate de conducerea Institutului;
- pentru vizitatorii bolnavilor, zilnic, între orele 15.00- 20.00 de luni până vineri și 10.00 – 20.00 sâmbăta, duminică și sărbătorile legale, conform Ordinului 1284/2012 în vigoare;
- pentru personalul propriu, pentru alte persoane din afara unității venite în interes de serviciu, în afara orelor de program, pe baza buletinului de identitate sau a legitimației de serviciu;
- pentru student pe baza legitimației de student;
- schimbul de tura, în secții, se face cu acordul sefului de secție și al conducerii.

(2) Pentru aparținători sau alte persoane din afara Institutului, accesul este interzis în locațiile blocurilor operator, centrala telefonică, blocul alimentară și zona de dispunere a serverelor și este restricționat pentru compartimentele de transplant sau încăperile în care sunt depozitate arhivele Institutului.

Art. 27 Pentru reprezentanții presei, accesul în unitate se realizează cu acordul managerului Institutului, care va nominaliza în mod explicit locurile în care se poate filma sau persoanele cărora li se pot lua interviuri, cu respectarea drepturilor pacienților la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentanții mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în vederea obținerii acordului de principiu. În vederea desfășurării în mod corespunzător a acestei activități, managerul va nominaliza un reprezentant al institutului ce va fi desemnat purtătorul de cuvânt al instituției.

Art. 28 Întalnirile dintre salariații Institutului și reprezentanții firmelor de medicamente, materiale sanitare sau aparatura medicală se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea Institutului.

Secțiunea II

Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Art. 29 Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București, în calitate de angajator, are obligația de a lua toate măsurile ce se impun pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă.

În cazul propriilor responsabilități, Institutul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de protejare a maternității la locul de muncă, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acestora, cu respectarea următoarelor principii generale:

- 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 locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă, de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos, sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- f) luarea în considerare a evoluției tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;
- g) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- h) planificarea prevenirii;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare

Art. 30 (1) Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București asigură, prin efectul legii, pe toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul va organiza instruirea periodică a angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) Modalitățile de instruire se stabilesc de comun acord cu reprezentanții salariaților.

(4) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

- a) în cazul noilor salariați;

- b) în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;
 - c) în cazul salariaților care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
 - d) în situația în care intervin modificări în legislația în domeniu.
- În toate aceste cazuri, instruirea se efectuează înaintea începerii efective a activității.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Art. 31 În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea dispozițiilor în domeniul protecției muncii, se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă care are atribuții specifice potrivit dispozițiilor legale în vigoare și a cărei componență se actualizează ori de câte ori este nevoie.

Art. 32 Regulile și măsurile privind securitatea și sănătate în muncă vor fi elaborate de Comitetul de securitatea și sănătate în muncă, cu consultarea reprezentanților sindicatelor și se regasesc în Regulamentul de Organizare și Funcționare.

Art. 33 (1) Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, organizând și planificând activități de evaluare periodică a stării de sănătate a salariaților.

(2) Salariații au obligativitatea de a participa la activitățile de evaluare a stării lor de sănătate conform planificării sau la solicitare.

Secțiunea a III a

Reguli concrete privind disciplina muncii în cadrul Institutului

Art. 34 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) 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, Regulamentul Intern al Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 35 (1) Pentru salariații Institutului sunt interzise următoarele acțiuni/inacțiuni care sunt considerate abateri disciplinare:

- a) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau de oboseală înaintată;
- b) absentarea nemotivată sau întârzierea nejustificată și repetată de la / la locul de muncă;
- c) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice sau de substanțe de orice natură care afectează sau pot afecta capacitatea psihică și / sau fizică;
- d) practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați precum și executarea, în timpul programului, a unor lucrări personale ori straine intereselor Institutului;

e) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobarea șefului nemijlocit sau pentru alte interese decat cele ale Institutului;

f) scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricaror bunuri (alimente, aparatura, instrumentar, echipament medical, etc.) si documente apartinand acesteia, fara acordul scris al conducerii;

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

h) folosirea in scopuri personale, aducerea la cunostinta pe orice cale sau copierea pentru altii, fara aprobarea scrisa a conducerii, a unor documente sau informatii în legătură cu activitățile curente de serviciu sau privind activitatea Institutului sau a datelor specificate in fisele sau dosarele personale ale angajatilor;

Abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile

Art. 36 (1) Salariații au datoria de a respecta ordinea și disciplina în muncă, de a îndeplini toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, a contractului individual de muncă, a prezentului Regulament intern, a fișei postului precum și a dispozițiilor conducerii Institutului privind desfășurarea activității în unitate.

(2) Abaterile de la regulile de disciplină, precum și încălcarea obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit Codului Muncii art.264 – 266.

(3) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

Încălcarea Regulamentului Intern atrage sancționarea salariatului vinovat conform prevederilor Codului Muncii și a legislației în vigoare.

Împotriva sancțiunii disciplinare se poate face contestație conform prevederilor Codului Muncii și a legislației în vigoare.

Reguli referitoare la procedura disciplinara

Art. 37 (1) Ca urmare a sesizarii conducerii Institutului cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale, a prevederilor prezentului regulament intern, contractului individual de munca sau contractului colectiv de munca aplicabil, ordinelor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici, managerul Institutului (înlocuitorul legal) va dispune efectuarea cercetarii disciplinare prealabile de catre comisia de disciplina numită prin decizia managerului.

(2) Fiecare salariat care observă sau care ia la cunoștință despre săvârșirea unor abateri disciplinare este obligat să le comunice neîntârziat departamentului de resurse umane sau superiorului ierarhic. Nerespectarea acestei obligații reprezintă prin ea însăși o abatere disciplinară.

(3) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către comisia de cercetare disciplinară, precizându-i-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(4) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute de alin. (3) de mai sus, fără un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere, comisiei de disciplină imputernicite, toate probele și motivațiile pe care le considera necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Refuzul Salariatului de a da declarații sau de a-și prezenta apărările/explicațiile nu împiedică efectuarea cercetării disciplinare.

(6) Comisia de cercetare disciplinară prealabilă are obligația de a lua o notă scrisă de la salariatul ascultat, notă în care se va preciza poziția salariatului față de fapta pe care a comis-o și argumentele invocate în apărarea sa.

(7) Cercetarea disciplinară prealabilă presupune stabilirea împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, a gradului de vinovăție a salariatului, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a antecedentelor acestuia (eventuale sancțiuni disciplinare anterioare ale salariatului).

(8) Comisia propune managerului, în urma finalizării cercetării prealabile disciplinare, sancțiunea care se poate aplica salariatului pentru abaterea disciplinară săvârșită.

Art. 38 (1) 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 al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală la serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare anterioare aplicate salariatului.

(2) Angajatorul va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile în vederea desfășurării disciplinare a contractului individual de muncă în situația constatării a cel puțin 3 zile de absență nemotivată consecutive de la program într-o perioadă de 12 luni.

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

Art. 39 (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei. În cazul în care contractul individual de muncă este suspendat pentru incapacitate temporară de muncă, termenul de 30 de zile calendaristice pentru emiterea deciziei de sancționare va fi suspendat în mod corespunzător până la data la care încetează suspendarea.

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

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

Art. 40 (1) Decizia de sanctionare disciplinara trebuie sa cuprinda in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abaterea disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prelabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept in baza caruia se aplica sanctiunea disciplinară;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

Art. 41 Departamentul de resurse umane din cadrul Institutului va ține o evidență a sancțiunilor disciplinare astfel încât să determine sancțiunea disciplinară aplicabilă fiecărui angajat.

Art. 42 Sancțiunea disciplinară va fi radiată în termen de 12 luni de la data aplicării dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în această perioadă.

Secțiunea a III a

Criteriile si procedura de evaluare a performantelor profesionale

Art. 43 (1) 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.

Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

Art. 44. Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

(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.

(3) Dacă din motive excepționale evaluarea nu a fost realizată în perioada prevăzută la paragraful 2 aceasta se va realiza imediat ce au încetat motivele pentru care nu a fost realizată evaluarea profesională. În această situație managerul institutului va emite o decizie în sensul realizării evaluării profesionale stabilind prin aceasta și perioada realizării evaluării.

Art. 45. 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 institutului.

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 institutului.

Art. 46. 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 institutului pentru persoanele de conducere.

c) comisia de evaluare numită prin decizie a managerului Institutului.

(3) Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de managerul institutului.

Art. 47. 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. 48. 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) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

(4) Contestațiile în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termene de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la compartimentul de resurse umane.

(5) Contestațiile se analizează de managerul institutului, împreună cu liderul sindicatului reprezentativ din institut.

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

Criterii de evaluare a performanțelor profesionale individuale

Art. 49. Pentru funcțiile de execuție:

1. Cunoștințe și experiență profesională (verificarea cunoștințelor se va realiza pe baza unei lucrări scrise tip grilă)
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Condiții de muncă

Art. 50 Pentru funcțiile de conducere se vor utiliza, suplimentar, și următoarele criterii de evaluare:

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității (verificarea cunoștințelor se va realiza pe baza unei lucrări scrise tip grilă)
2. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
3. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității compartimentului
4. Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente.

Art. 51 Dacă la evaluare angajatul primește calificativul „nesatisfăcător”, se consideră că aceasta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

Secțiunea a IV a

Soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 52 (1) Cererile individuale ale salariaților se vor soluționa în termen de maxim 30 de zile de la data depunerii, cu excepția cazurilor pentru care legea prevede expres în alt mod.

(2) Cererile privind eliberarea copiilor de pe documente existente în dosarul personal, ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă

din registrul general de evidență și din dosarul personal, se vor soluționa în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

(3) Cererile se depun la registratură (secretariat) unde vor primi număr de înregistrare din Registrul de intrări / ieșiri, urmând a fi trimise spre soluționare, cu rezoluția conducerii, compartimentelor în cauză.

(4) Contestatiile se vor depune la registratura Institutului în termen de 3 zile lucrătoare, urmând a fi soluționate în termen de 5 zile lucrătoare și soluția comunicată salariatului contestator în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 53 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raportul de muncă

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

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

Art. 54 (1) Conflictele de muncă ce pot apărea la nivelul institutului se vor soluționa în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) În situațiile în care apar divergențe în legătura cu executarea prevederilor contractului colectiv, institutul și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

Secțiunea a V a

Alte norme obligatorii

Art. 55 (1) Fumatul este interzis cu desăvârșire în spațiile interioare și exterioare ale Institutului, conform prevederilor Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor de tutun, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Interdicția de a fuma se aplică tuturor salariaților Institutului dar și tuturor persoanelor care sunt în interiorul instituției (salariați ai firmelor prestatoare de servicii în relație contractuală cu Institutul, studenți, rezidenți sau personal aflat la diferite forme de pregătire, pacienți, aparținători, vizitatori, s.a.).

(3) Nerespectarea interdicției de a fuma în spațiile interioare și exterioare ale Institutului se sancționează conform legii, iar pentru salariații Institutului constituie abatere disciplinară.

(4) Fumatul este permis numai în spații special amenajate pentru fumat, cu respectarea următoarelor condiții obligatorii:

- să fie construite, astfel încât să deservească doar fumatul și să nu permită patrunderea aerului viciat în spațiile publice închise;
- să fie ventilate corespunzător, astfel încât nivelul noxelor să fie sub nivelurile maxime admise.

Art. 56 (1) Este interzisă publicitatea oricărui medicament pentru care nu există o autorizație de punere pe piață

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

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

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

(5) In cadrul Institutului, va exista un spatiu destinat publicitatii pentru medicamente.

(6) Intalnirile dintre reprezentantii firmelor de medicamente si medici se vor desfasura dupa un program propus si organizat de către șeful clinicii si aprobat de catre conducerea institutului.

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

(8) Oferirea de mostre de catre firmele de medicamente pentru medicii din spital trebuie sa se desfășoare cu acordul conducerii medicale a Institutului.

Art.56.1 Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

(1) 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, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- 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.

Art. 56.2 Institutul, prin manager, promovează și susține participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

CAPTOLUL V

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

Art. 57 (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) Este interzisă orice tip de discriminare sau hărțuire astfel cum acestea sunt definite în continuare:

Prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă;

Prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau ca efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acestuia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală

Art. 58 Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 54, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Art. 59 Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 54 dar care produc efectele unor discriminări directe.

Art. 60 (1) Orice salariat care presteaza o munca, beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

Art. 61 (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante;

b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atributiilor fisei postului;

d) stabilirea remuneratiei;

e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;

f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;

g) evaluarea performantelor profesionale individuale;

h) promovarea profesionala;

i) aplicarea masurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;

k) oricare alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

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

(3) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(4) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

(5) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(6) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(7) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (3) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(8) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani

în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariatul se află în concediu paternal.

(9) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (8) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(10) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(11) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Art. 62 (1) Hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) Hartuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromitatoare, cereri sau favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică sau psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit prin hartuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București nu permite și nu va tolera hartuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hartuirea sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Art. 63 (1) Persoana care se consideră hartuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere scrisă, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hartuire sexuală la locul de muncă.

(2) Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hartuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hartuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

(4) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hartuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea

cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.

Art. 64 (1) Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București asigura protectia maternitatii la locurile de munca, respectand prevederile legislației în vigoare în acest domeniu.

(2) Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București impreuna cu medicul de medicina muncii efectueaza evaluarea riscurilor la care este supusa salariata la locul ei de munca, intocmesc si semneaza Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusa salariata la locul ei de munca, dupa ce in prealabil salariata a instiintat Institutul Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București, depunand, in copie, anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei, completata corespunzator de medic, insotita de o cerere scrisa care sa contina informatii referitoare la starea proprie de materintate, si dupa caz, solicitarea de a i se aplica masurile de protectie prevazute de legislația în vigoare.

(3) In sensul prezentului Regulament Intern, salariata gravida este femeia care notifica departamentul resurse umane, in scris, cu privire la starea de graviditate si ataseaza la aceasta documentul medical care atesta starea de graviditate, emis de doctorul personal sau de doctorul specialist. In cazul in care salariata gravida solicita invoire pentru controale medicale, va dovedi angajatorului aceste controale, cu certificate medicale.

Art. 65 (1) Angajatorul are obligatia de a face tot ce ii stă în putință in vederea promovarii unui climat normal de munca in Institut, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de munca, ale regulamentului intern precum si a drepturilor si intereselor salariatilor.

(2) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

(3) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(5) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(6) Orice încălcare a dispozițiilor prezentului capitol constituie abatere disciplinară gravă.

CAPITOLUL VI

MODALITATI DE APLICARE A UNOR DISPOZITII SPECIFICE

Art. 66 (1) Exercitarea profesiei de medic se realizeaza in conditiile stabilite de Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, Titlul XII Exercitarea profesiei de medic, cu modificările și completările ulterioare și sunt cuprinse în Anexa nr. 3 la prezentul Regulament Intern.

(2) Lipsa certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania, avizat anual pe baza asigurarii de raspundere civila profesionala, valabila pentru anul respectiv, indreptateste conducerea Institutului sa interzica exercitarea profesiei in Institut, pana la reglementarea situatiei.

Art. 67 (1) Exercitarea profesiei de asistent medical se realizeaza in conditiile stabilite de OUG nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical,

înființarea, organizarea și Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România și sunt cuprinse în Anexa nr. 4 la prezentul Regulament Intern.

(2) Lipsa autorizației de liberă practică pentru asistentele medicale îndreptățește conducerea Institutului să interzică exercitarea profesiei respective în Institut, până la reglementarea situației.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 68 (1) Prezentul Regulament Intern al Institutului are la baza prevederile legislației generale și specifice în vigoare și se completează cu dispozițiile cuprinse în Codul Muncii și în celelalte acte normative în vigoare.

(2) Conținutul și prevederile Regulamentului Intern se aduc la cunoștința salariaților sub semnătură și vor produce efecte față de salariați din momentul luării la cunoștință.

(3) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul prezentului Regulament Intern va fi îndeplinită de angajator.

(4) Regulamentul Intern se afișează la sediul angajatorului și pe site-ul Institutului.

(5) Celor ce se vor angaja ulterior, Regulamentul Intern li se va aduce la cunoștință, prin grija șefului compartimentului în care își vor desfășura activitatea.

(6) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este supusă procedurilor de informare specificate în acesta.

Art. 69 (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate.

Art. 70 (1) Prezentul Regulament Intern va putea fi modificat atunci când apar acte normative noi privitoare la organizarea și disciplina muncii, precum și ori de câte ori interesele institutului o impun, fiind adus la cunoștința personalului sub semnătură, prin afișare la locuri vizibile și prin postare pe site-ul institutului.

(2) Propunerile de modificare și completare vor fi prezentate și reprezentanților sindicatelor.

(3) Intrarea în vigoare a unor dispoziții legale imperative, obligatorii pentru angajator și angajați, modifică în mod corespunzător, de drept, prezentul Regulament Intern.

Art. 71 Anexele 1 la 4 fac parte din prezentul Regulament Intern.

MANAGER,
CONF. UNIV. DR. STRAJA NICOLAE DAN



DIRECTOR MEDICAL,
DR. MARINCAS AUGUSTIN MARIAN

DIRECTOR FINANCIAR-CONTABIL,
EC. IONESCU ILEANA TEODORA

DIRECTOR DE INGRIJIRI,
AS. COORD. IOANU ELENA LUMINITA

REPREZENTANT SINDICAT SANITAS,
AS. DUMITRU IRINA DANIELA

AVIZAT,
CONSILIUL DE ETICA,
DR. VOINEA SILVIU

AVIZAT,
OFICIUL JURIDIC,

LEGEA DREPTURILOR PACIENTULUI

nr. 46 din 21 ianuarie 2003

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Pacienții au dreptul la îngrijirile medicale de cea mai înaltă calitate de care societatea dispune, în conformitate cu resursele umane, financiare și materiale.

Pacientul are dreptul de a fi respectat ca persoană umană, fără nici o discriminare.

În sensul prezentei legi:

- 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;
- e) prin îngrijiri terminale se înțelege îngrijirile acordate unui pacient cu mijloacele de tratament disponibile, atunci când nu mai este posibilă îmbunătățirea prognozei fatale a stării de boală, precum și îngrijirile acordate în apropierea decesului.

CAPITOLUL II Dreptul pacientului la informația medicală

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

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

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

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.

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.

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.

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.

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

Pacientul are dreptul de a cere și de a obține o altă opinie medicală.

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

CAPITOLUL III Consimțământul pacientului privind intervenția medicală

Pacientul are dreptul să refuze sau să oprească o intervenție medicală asumându-și, în scris, răspunderea pentru decizia sa; consecințele refuzului sau ale opririi actelor medicale trebuie explicate pacientului.

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.

În cazul în care pacientul necesită o intervenție medicală de urgență, consimțământul reprezentantului legal nu mai este necesar.

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.

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.

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.

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.

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.

CAPITOLUL IV Dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului

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

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.

În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.

Pacientul are acces la datele medicale personale.

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.

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

CAPITOLUL V Drepturile pacientului în domeniul reproducerii

Dreptul femeii la viață prevalează în cazul în care sarcina reprezintă un factor de risc major și imediat pentru viața mamei.

Pacientul are dreptul la informații, educație și servicii necesare dezvoltării unei vieți sexuale normale și sănătății reproducerii, fără nici o discriminare.

Dreptul femeii de a hotărî dacă să aibă sau nu copii este garantat, cu excepția cazului prevăzut la Art. 26.

Pacientul, prin serviciile de sănătate, are dreptul să aleagă cele mai sigure metode privind sănătatea reproducerii.

Orice pacient are dreptul la metode de planificare familială eficiente și lipsite de riscuri.

CAPITOLUL VI Drepturile pacientului la tratament și îngrijiri medicale

În cazul în care furnizorii sunt obligați să recurgă la selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament care sunt disponibile în număr limitat, selectarea se face numai pe baza criteriilor medicale.

Criteriile medicale privind selectarea pacienților pentru anumite tipuri de tratament se elaborează de către Ministerul Sănătății și Familiei în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi și se aduc la cunoștința publicului.

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

Se exceptează de la prevederile alin. (1) cazurile de urgență apărute în situații extreme.

Pacientul are dreptul la îngrijiri terminale pentru a putea muri în demnitate.

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 institutului.

Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective.

Pacientul poate oferi angajaților sau unității unde a fost îngrijit, plăți suplimentare sau donații, cu respectarea legii.

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

Continuitatea îngrijirilor se asigură prin colaborarea și parteneriatul dintre diferitele unități medicale publice și nepublice, spitalicești și ambulatorii, de specialitate sau de medicină generală, oferite de medici, cadre medii sau de alt personal calificat. După externare pacienții au dreptul la serviciile comunitare disponibile.

Pacientul are dreptul să beneficieze de asistență medicală de urgență, de asistență stomatologică de urgență și de servicii farmaceutice, în program continuu.

CAPITOLUL VII Sancțiuni

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

CAPITOLUL VIII Dispoziții tranzitorii și finale

Autoritățile sanitare dau publicității, anual, rapoarte asupra respectării drepturilor pacientului, în care se compară situațiile din diferite regiuni ale țării, precum și situația existentă cu una optimă.

Furnizorii de servicii medicale sunt obligați să afișeze la loc vizibil standardele proprii în conformitate cu normele de aplicare a legii

CODUL DE CONDUITĂ
AL PERSONALULUI DIN INSTITUTUL CLINIC ONCOLOGIC “Prof. Dr.
Alexandru Trestioreanu” București

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită a personalului din cadrul Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București reglementează normele de conduită profesională a acestora.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul unității sanitare, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările ulterioare.

Art. 2. Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității actului medical, o buna administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din sistemul sanitar, prin:

1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției sanitare și al personalului contractual;
2. informarea pacienților cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului institutului în exercitarea atribuțiilor;
3. crearea unui climat de încredere și respect reciproc pentru pacienți și personalul contractual din cadrul Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București.

Art. 3 Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

1. *prioritatea interesului public* - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
2. *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;
3. *profesionalismul* - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

4. *imparțialitatea și nediscriminarea* - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
5. *integritatea morală* - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
6. *libertatea gândirii și a exprimării* - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
7. *cinstea și corectitudinea* - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea în totalitate a atribuțiilor de serviciu;

Art. 4. Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

-*personal contractual ori angajat contractual* - persoana numită într-o funcție în cadrul Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București., în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

-*funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;

-*interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către unitatea sanitară, 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;

-*interes personal* - orice avantaj material sau de alta natură, urmărit sau 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;

-*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;

-*informație de interes public* - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;

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

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITA PROFESIONALĂ

A PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art. 5. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Personalul contractual 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 obiectivelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența actului medical, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Institutului Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București.

Art. 6. Respectarea Constituției și a legilor

(1) Angajații contractuali 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) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi datorită naturii funcțiilor deținute.

Art. 7 Loialitatea față de Instituția Sanitară

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București - instituția sanitară în care își desfășoară activitatea, 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:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- 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 angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) pct. 1 - 4 se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Prevederile prezentului *Cod de conduită* 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. 8 Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.

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

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

Art. 9. Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituției, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Institutul Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București.

Art. 10. Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art. 11. Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual 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. 12. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției precum și cu orice persoană fizică sau juridică, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

1. întrebuintarea unor expresii jignitoare;
2. dezvăluirea aspectelor vieții private;
3. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă (în limita atribuțiilor de serviciu) a problemelor pacienților institutului. Personalul contractual are obligația să respecte principiul

egalității cetățenilor în fața legii și a Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București prin:

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

Art. 13. *Conduita în cadrul relațiilor internaționale*

(1) Personalul contractual care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, simpozioane, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă.

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

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

Art. 14 . *Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor*

Angajații contractuali 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, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 15 . *Participarea la procesul de luare a deciziilor*

(1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituția publică, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 16 . *Obiectivitate în evaluare*

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

(2) Personalul contractual 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 promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual 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 prevăzute la art. 3.

Art. 17. Folosirea abuziva a atribuțiilor funcției deținute

(1) Personalul contractual 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 contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali 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. 18. Utilizarea resurselor publice

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

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

(3) Personalul contractual 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 contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției sanitare pentru realizarea acestora.

Art. 19. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților sanitare, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- ☐ Când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- ☐ Când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- ☐ 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 sanitare.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților sanitare, supuse

operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

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

CAPITOLUL III

COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITA PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL CONTRACTUAL

Art. 20. Sesizarea

(1) Conducerea Institutului poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- ☐ încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
- ☐ constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

(2) Conducerea Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București va verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Art. 21 . Soluționarea sesizării

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările conducerii Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București vor fi comunicate:

1. angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
2. angajatului contractual care face obiectul sesizării.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 22. Răspunderea

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.

(2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 23. *Asigurarea publicității*

Pentru informarea salariaților se va asigura afișarea codului de conduită pe site-ul Institutului Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” București

Exercitarea profesiei de medic

Art 1. - Profesia de medic se exercita, pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii, de catre persoanele fizice posesoare ale unui titlu oficial de calificare in medicina. Acestea pot fi:

- a)** cetateni ai statului roman;
- b)** cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene;
- c)** sotul unui cetatean roman, precum si descendente si ascendente in linie directa, aflati in intretinerea unui cetatean roman, indiferent de cetatenia acestora;
- d)** membrii de familie ai unui cetatean al unuia dintre statele prevazute la lit. b), asa cum sunt definiti la art. 2 alin. (1) pct. 3 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulatie pe teritoriul Romaniei a cetatenilor statelor membre ale Uniunii Europene si Spatiului Economic European, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 260/2005;
- e)** cetatenii statelor terte beneficiari ai statutului de rezident permanent in Romania;
- f)** beneficiari ai statutului de rezident pe termen lung acordat de catre unul dintre statele prevazute la lit. b).

Art 2. - **(1)** In intelesul prezentului titlu, termenul medici cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene desemneaza, prin asimilare, si medicii aflati in situatiile prevazute la art. 370 lit. d) si f).

(2) In mod exclusiv, prin termenul stat membru de origine sau de provenienta, stat membru de stabilire sau, dupa caz, stat membru gazda se intelege un stat membru al Uniunii Europene, un stat apartinand Spatiului Economic European sau Confederatia Elvetiana.

(3) Prin titlu oficial de calificare in medicina se intelege:

- a)** diploma de medic, eliberata de o spitalie de invatamant superior medico-farmaceutic acreditata din Romania;
- b)** certificatul de medic specialist, eliberat de Ministerul Sanatatii Publice;
- c)** diploma, certificatul sau un alt titlu in medicina, eliberate conform normelor Uniunii Europene de statele membre ale Uniunii Europene, statele apartinand Spatiului Economic European sau de Confederatia Elvetiana;
- d)** diploma, certificatul sau un alt titlu in medicina, dobandite intr-un stat tert si recunoscute de unul dintre statele membre prevazute la lit. c) ori echivalate in Romania.

Art 3. - Titlurile oficiale de calificare in medicina obtinute in afara Romaniei, a statelor membre ale Uniunii Europene, a statelor apartinand Spatiului Economic European sau a Confederatiei Elvetiene se echivaleaza potrivit legii. Exceptie de la aceste prevederi fac titlurile oficiale de calificare in medicina care au fost recunoscute de unul dintre aceste state.

Art 4. - Monitorizarea si controlul exercitarii profesiei de medic se realizeaza de catre Colegiul Medicilor din Romania si Ministerul Sanatatii Publice, denumite in continuare autoritati competente romane.

Art. 5. - (1) Profesia de medic are ca principal scop asigurarea starii de sanatate prin prevenirea imbolnavirilor, promovarea, mentinerea si recuperarea sanatatii individului si a colectivitatii.

(2) In vederea realizarii acestui scop, pe tot timpul exercitarii profesiei, medicul trebuie sa dovedeasca disponibilitate, corectitudine, devotament, loialitate si respect fata de fiinta umana.

(3) Deciziile si hotararile cu caracter medical vor fi luate avandu-se in vedere interesul si drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea intre pacienti, respectarea demnitatii umane, principiile eticii si deontologiei medicale, grija fata de sanatatea pacientului si sanatatea publica.

Art 6. - (1) In scopul asigurarii in orice imprejurare a intereselor pacientului, profesia de medic are la baza exercitarii sale independenta si libertatea profesionala a medicului, precum si dreptul de decizie asupra hotararilor cu caracter medical.

(2) Avand in vedere natura profesiei de medic si obligatiile fundamentale ale medicului fata de pacientul sau, medicul nu este functionar public.

(3) In legatura cu exercitarea profesiei si in limita competentelor profesionale, medicului nu ii pot fi impuse ingradiri privind prescriptia si recomandarile cu caracter medical, avandu-se in vedere caracterul umanitar al profesiei de medic, obligatia medicului de deosebit respect fata de fiinta umana si de loialitate fata de pacientul sau, precum si dreptul medicului de a prescrie si de a recomanda tot ceea ce este necesar din punct de vedere medical pacientului.

Art 7 - (1) Cu exceptia cazurilor de forta majora, de urgenta ori cand pacientul sau reprezentantii legali ori numiti ai acestuia sunt in imposibilitate de a-si exprima vointa sau consimtamantul, medicul actioneaza respectand vointa pacientului si dreptul acestuia de a refuza ori de a opri o interventie medicala.

(2) Responsabilitatea medicala inceteaza in situatia in care pacientul nu respecta prescriptia sau recomandarea medicala.

Art 8 - (1) Medicii care indeplinesc conditia de cetatenie prevazuta la art. 370 si sunt membri ai Colegiului Medicilor din Romania exercita profesia de medic, in regim salarial si/sau independent.

(2) Pentru accesul la una dintre activitatile de medic sau exercitiul acesteia, medicii cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai un stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state, sunt exceptati, in caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii medicale pe teritoriul Romaniei, de la obligativitatea inscrierii in Colegiul Medicilor din Romania.

Art 9 - (1) La primirea in randurile Colegiului Medicilor din Romania, medicul va depune juramantul lui Hipocrate in formularea moderna adoptata de Asociatia Medicala Mondiala in cadrul Declaratiei de la Geneva din anul 1975:

"Odata admis printre membrii profesiei de medic:

Ma angajez solemn sa-mi consacru viata in slujba umanitatii;

Voi pastra profesorilor mei respectul si recunostinta care le sunt datorate;

Voi exercita profesia cu constiinta si demnitate;

Sanatatea pacientilor va fi pentru mine obligatia sacra;

Voi pastra secretele incredintate de pacienti, chiar si dupa decesul acestora;

Voi mentine, prin toate mijloacele, onoarea si nobila traditie a profesiei de medic;

Colegii mei vor fi fratii mei;

Nu voi ingadui sa se interpuna intre datoria mea si pacient consideratii de nationalitate, rasa, religie, partid sau stare sociala;

Voi pastra respectul deplin pentru viata umana de la inceputurile sale chiar sub amenintare si nu voi utiliza cunostintele mele medicale contrar legilor umanitatii.

Fac acest juramant in mod solemn, liber, pe onoare!"

(2) Prevederile alin. (1) se aplica si:

a) medicilor cetateni romani stabiliti in strainatate si care doresc sa exercite profesia in Romania;

b) medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in Romania;

c) medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state si care solicita intrarea in profesie in Romania;

d) medicilor care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. c) si e).

(3) Medicii prevazuti la alin. (2) lit. b) si c) pot depune juramantul in limba romana sau in una dintre limbile de circulatie din Uniunea Europeana.

Art 10- (1) Profesia de medic se exercita pe teritoriul Romaniei de catre persoanele prevazute la art. 370 care indeplinesc urmatoarele conditii:

a) detin un titlu oficial de calificare in medicina;

b) nu se gasesc in vreunul dintre cazurile de nedemnitate sau incompatibilitate prevazute de prezenta lege;

c) sunt apti din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei de medic;

d) sunt membri ai Colegiului Medicilor din Romania;

e) prin exceptie de la lit. d), in caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii, medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. b), d) sau f) trebuie sa instiinteze Ministerul Sanatatii Publice cu privire la prestarea temporara sau ocazionala de servicii medicale pe teritoriul Romaniei si sa fie inregistrati pe aceasta perioada la Colegiul Medicilor din Romania.

(2) Medicii cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti pe teritoriul Romaniei, precum si medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 lit. c) si e), exercita profesia de medic cu aceleasi drepturi si obligatii ca si medicii cetateni romani membri ai Colegiului Medicilor din Romania.

Art 11- (1) Profesia de medic se exercita in Romania cu titlul profesional corespunzator calificarii profesionale insusite, dupa cum urmeaza:

a) medic de medicina generala pentru absolventii facultatilor de medicina licentiatii anterior promotiei 2005 si care au dobandit drept de libera practica in baza normelor precedente prezentei legi;

b) medic specialist in una dintre specialitatile clinice sau paraclinice prevazute de Nomenclatorul specialitatilor medicale, medico-dentare si farmaceutice pentru reseaua de asistenta medicala.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica si cetatenilor unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, care detin un titlu oficial de calificare in medicina si care exercita profesia in Romania.

(3) Medicii care au obtinut certificatul de membru al Colegiului Medicilor din Romania pot desfasura activitati medicale potrivit pregatirii profesionale in sistemul public de sanatate sau/si in sistemul privat, fie ca angajati, fie ca persoana fizica independenta pe baza de contract. Calitatea de persoana fizica independenta se

dobandeste in baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania si a inregistrarii la administratia financiara in a carei raza domiciliaza medicul. In conditiile legii, medicii pot infiinta si cabinete de practica medicala.

Art 12. - (1) Certificatele eliberate de autoritatile competente ale unui stat membru al Uniunii Europene, ale unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ale Confederatiei Elvetiene, care atesta ca medicul posesor, cetatean al acestora, este titular de drept castigat, sunt recunoscute de autoritatile competente romane, permitand exercitarea activitatilor de medic si, respectiv, cele de medicina de familie, inclusiv in cadrul sistemului national de asigurari sociale de sanatate, cu respectarea prezentei legi.

(2) Prin drept castigat se intelege dreptul cetatenilor statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene de a exercita activitatile de medic, precum si pe cele de medic cu formarea specifica in medicina generala prevazuta de normele Uniunii Europene, inclusiv in cadrul sistemului de protectie sociala al statului membru de origine sau de provenienta, in cazul in care acestia beneficiau de drept de libera practica a profesiei si erau stabiliti in statul membru respectiv anterior implementarii Directivei Consiliului Uniunii Europene nr. 93/16/CEE.

Art 13. - Este nedemn de a exercita profesia de medic

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru savarsirea cu intentie a unei infractiuni contra umanitatii sau vietii in imprejurari legate de exercitarea profesiei de medic si pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul caruia i s-a aplicat pedeapsa interdictiei de a exercita profesia, pe durata stabilita, prin hotarare judecatoreasca sau disciplinara.

Art 14. - (1) Exercitarea profesiei de medic este incompatibila cu:

a) calitatea de angajat sau colaborator al unitatilor de productie ori de distributie de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sanatate fizica sau psihica necorespunzatoare pentru exercitarea profesiei medicale.

(2) Pe timpul starii de incompatibilitate se suspenda dreptul de exercitare a profesiei.

(3) In termen de 10 zile de la aparitia situatiei de incompatibilitate, medicul este obligat sa anunte colegiul al carui membru este.

(4) La solicitarea medicului, la sesizarea oricarei persoane, spitallii sau autoritati interesate, presedintele colegiului din care face parte medicul poate constitui o comisie speciala, pentru fiecare caz in parte, alcatuita din 3 medici primari, pentru a confirma sau a infirma situatia de incompatibilitate.

Art 15. - (1) Medicii care intrunesc conditiile prevazute la art. 370 exercita profesia pe baza certificatului de membru al Colegiului Medicilor din Romania, avizat anual pe baza asigurarii de raspundere civila, pentru greseli in activitatea profesionala, valabila pentru anul respectiv.

(2) In caz de prestare temporara sau ocazionala de servicii pe teritoriul Romaniei, medicii cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in unul dintre aceste state, sunt exceptati de la obligativitatea inscrierii in Colegiul Medicilor din Romania. Accesul la activitatile de medic pe durata prestarii serviciilor se face conform prevederilor art. 396.

(3) Certificatul de membru se acorda pe baza urmatoarelor acte:

a) documentele care atesta formarea in profesie;

b) certificatul de sanatate;

c) declaratie pe propria raspundere privind indeplinirea conditiilor prevazute la art. 382 si 383;

d) certificatul de cazier judiciar.

(4) Certificatul de membru devine operativ numai dupa incheierea asigurarii de raspundere civila.

Art 16. - (1) Medicii se pensioneaza la varsta prevazuta de lege.

(2) In unitatile sanitare publice, medicii membri titulari si corespondenti ai Academiei Romane, profesori universitari si cercetatori stiintifici gradul I, doctori in stiinte medicale, care desfasoara activitati medicale, pot continua, la cerere, activitatea medicala pana la implinirea varstei de 70 de ani.

(3) Medicii care au depasit limita de varsta prevazuta la alin. (1) pot profesa in continuare in unitati sanitare private. Desfasurarea activitatii se face in baza certificatului de membru si a avizului anual al Colegiului Medicilor din Romania eliberat pe baza certificatului de sanatate si a asigurarii de raspundere civila, pentru greseli in activitatea profesionala, incheiata pentru anul respectiv.

(4) In cazul unitatilor sanitare publice care inregistreaza deficit de personal medical, precum si al unitatilor sanitare publice aflate in zone defavorizate, medicii isi pot continua activitatea peste varsta de pensionare prevazuta de lege. Criteriile de mentinere in activitate in aceste situatii se stabilesc prin norme aprobate prin hotarare a Guvernului.

(5) Medicii detinuti sau internati din motive politice, aflati in situatiile prevazute la art. 1 alin. (1) si (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurata cu incepere de la 6 martie 1945, precum si celor deportate in strainatate ori constituite in prizonieri, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, pot fi mentinuti, la cerere, in activitatea profesionala, pe baza certificatului anual de sanatate. Aceste prevederi se aplica si medicilor care, din motive politice, au fost obligati sa isi intrerupa studiile o anumita perioada, obtinandu-si licenta cu intarziere, ori celor care au fost impiedicati sa isi reia activitatea profesionala.

(6) Medicii care au implinit varsta de pensionare prevazuta de lege nu pot detine functii de conducere in cadrul Ministerului Sanatatii Publice, al ministerelor si spitalelor centrale cu retea sanitara proprie, al autoritatilor de sanatate publica, al Casei Nationale de Asigurari de Sanatate, al caselor judetene de asigurari de sanatate si a municipiului Bucuresti, precum si in cadrul spitalelor publice si al oricarei alte unitati sanitare publice.

Art 17. - (1) In cazul in care un medic isi intrerupe activitatea profesionala sau se afla intr-o situatie de incompatibilitate pe o perioada mai mare de 5 ani, Colegiul Medicilor din Romania atesta competenta profesionala a acestuia, in vederea reluarii activitatii medicale.

(2) Procedura privind modalitatile si conditiile de verificare si atestare a nivelului profesional se stabileste de catre Consiliul National al Colegiului Medicilor din Romania.

(3) Prevederile alin. (1) se aplica si medicilor cetateni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat apartinand Spatiului Economic European sau ai Confederatiei Elvetiene, stabiliti in Romania.

Art 18. - (1) Practicarea profesiei de medic de catre o persoana care nu are aceasta calitate constituie infractiune si se pedepseste conform Codului penal.

(2) Colegiul Medicilor din Romania, prin presedintele colegiului teritorial, este in drept sa exercite actiunea civila sau sa sesizeze, dupa caz, organele de urmarire penala

ori autoritatile competente, pentru urmarirea si trimiterea in judecata a persoanelor care isi atribuie sau care intrebuinteaza fara drept titlul ori calitatea de medic sau care practica in mod nelegal medicina.

(3) Actiunea penala impotriva unui membru al Colegiului Medicilor din Romania cu privire la fapte ce au legatura cu exercitarea profesiei de medic se pune in miscare cu instiintarea prealabila a colegiului al carui membru este medicul respectiv.

(4) Instantele de judecata civile sau penale, din oficiu, vor comunica Colegiului Medicilor din Romania hotararile judecatoresti ramase definitive, prin care s-au pronuntat cu privire la fapte exercitate in timpul si in legatura cu profesia de catre medici pe teritoriul Romaniei.

Exercitarea profesiei de asistent medical

Art. 1 (1) Personalul medical care încalcă normele de exercitare a profesiei și nu respectă Codul de etică și deontologie al asistentului medical și al moașei din România răspunde disciplinar, în funcție de gravitatea abaterii și i se va aplica una dintre următoarele sancțiuni:

a) muștrare;

b) avertisment;

c) suspendarea temporară a calității de membru al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România;

d) retragerea calității de membru al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România și propunerea către Ministerul Sănătății de anulare a autorizației de liberă practică a profesiei pentru o perioadă limitată sau definitiv.

(3) Sancțiunile prevăzute la alin. (2) lit. a) și b) se aplică de către Consiliul teritorial al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România;

(4) Sancțiunile prevăzute la alin. (2) lit. c) și d) se aplică de către Consiliul național al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România numai după efectuarea unei expertize de către o comisie alcătuită din cel puțin 5 membri, aprobată de acesta la propunerea comisiilor de specialitate. **(5)** Concluziile anchetei și sancțiunile aplicate se comunică în scris persoanei în cauză, consiliului teritorial al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România, persoanei juridice consemnatare a contractului individual de muncă și, după caz, Ministerului Sănătății;

(6). Personalul medical sau nemedical din Institutului are obligatia sa respecte drepturile pacientilor, potrivit dispozitiilor Legii nr. 46/2003.

(7) Personalul medical sau nemedical din institut nu are dreptul sa supuna pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să-l recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii.

Art. 56 (1) Toate informatiile privind starea pacientului, rezultatele investigatiilor, diagnosticul, tratamentul, datele personale sunt confidentiale chiar si dupa decesul acestuia.

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

(3) In cazul in care informatiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditati, implicati in tratamentul pacientului, acordarea consimtamantului nu mai este obligatorie.

(4) Pacientul are acces la datele medicale personale.

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

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

Art. 57 (1) Nerespectarea de catre personalul medico-sanitar a confidentialitatii datelor despre pacient si a confidentialitatii actului medical, precum si a celorlalte drepturi ale pacientului prevazute in lege atrage, dupa caz, raspunderea disciplinara, contraventionala sau penala, conform prevederilor legale.

(2) Personalul medical are obligatia respectarii dispozitiilor Contractului - cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale si punerii in aplicare a prevederilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale incheiate de Institutul Clinic Oncologic “Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu” Bucureşti.