REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA

In scopul stabilirii la nivelul SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL a regulilor privind protectia,igiena si securitatea in munca,drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor,a procedurii de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor,a regulilor concrete privind disciplina muncii in unitate,a abaterii disciplinare si a sanctiunii aplicabile a modului de evaluare a salariatilor si a modalitatilor de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale specice:

Cu respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii,

In temeiul dispozitiilor art.241-246 din legea nr 53/2003,Codul muncii,republicat in Monitorul oficial al Romaniei,partea I,nr 345 din 18 mai 2011;

Emite urmatorul:

REGULAMENT INTERN

DEFINITII

In intregul text al prezentului Regulament,urmatorii termeni au urmatoarele intelesuri:

"Societatea" SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

Societate cu capital privat cu sediul social in Plopeni,str Pacii,nr 10-12,cod unic de inregistrare:25761040 denumita in continuare si unitate sanitara cu paturi sau "Societate cu raspundere limitata" ;

"Conducerea Societatii"- Director General al Societatii;

"Personalul"- angajatii societatii;

Discriminare directa-situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil,pe criterii de sex,decat este,a fost sau ar fii tratata alta persoana intr-o alta situatie comparabila;

Discriminare indirecta-situatia in care o dispozitie,un criteriu sau o practica,aparent neutra,ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex in raport cu persoanele de alt sex,cu exceptia cazului in care aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim,iar mijloacele de atingere a acestui scop care corespunzatoare si necesare;

Hartuire-situatia in care se manifesta un comportament nedorit,legat de sexul persoanei,avand ca obiect sa ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare,ostil,degradant,umilitorsau jignitor.

Hartuire sexuala-situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala,exprimat fizic,verbalsau non verbal,avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unuei persoane si,in special,crearea unui mediu de intimidare ,ostil,degradant,umilitor sau jignitor.

Actiuni pozitive-acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbani si care nu sunt considerate actiuni de discriminare.

Munca si valoare egala-activitatea renumerata care,in urma compararii,pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura,cu o alta activitate,reflecta folosirea unor cunostinte si desprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic.

Discriminare bazata pe criteriul de sex-descriminarea directa si discriminare indirecta,hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea.constituie discriminare bazata pe cristeriul de sex orice comportament nedorit,definit drept hartuire sau hartuire,avand ca scop sau efect:

a) De a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare,de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
b) De a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala,renumeratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala,in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit,ce tine de viata sexuala

Discriminarea multipla-orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare.

Evaluarea salariatiilor-procesul prin care se apreciaza nivelul de dezvultare profesionala a acestora.

Protectia maternitatii-este protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurilor de munca.

Locul de munca-zona delimitata in spatiul,in functie de specificulmuncii,inzestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii,in vederea realizarii unei operatii,lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti,cu pregatirea si indemanarea lor,in conditi tehnice,organizatorice si de protectie a muncii corespunzatoare,din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciubcu un angajator.

Salariata care a nascut recent-este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita angajatorului in care a scris masurile de protectie prevazute de lege,anexand un document medical eliberat de medicul de familie,dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

Salariata care alapteaza-este femeia care,la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie,isi alapteaza copilul si anunta angajatoul in scris cu privire la inceputul si la sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare,anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens;

Dispensa pentru consultatii prenatale-reprezinta un numar de ore libere platite salariatei de catre angajator,pe durata programului normal de lucru,pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

Concediul postnatal obligatoriu-este concediul de 42 de zile pe care salariata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere.in cadrul concediului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile,de care beneficiaza in conditiile legii/,

Concediul de risc maternal-este concediul care beneficiaza salariatele prevazute la lit.c)-e) pentru protectia sanatatii si securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

Capitolul I

Dispozitii generale

Art.1-prezentul Regulament intern al SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL concretizeaza regulile privind protectia,igiena si securitatea in munca ,drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor,procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatiilor,regulile privind

disciplina muncii in unitate,abateriile disciplinare si sanciunile aplicabile si modalitatile de aplicare a dispozitiilor legale sau contractuale speciale.

Art.2-(1) regulamentul se aplica tuturor salariatiilor SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL indiferent de durata contractului individual de munca,de atributiile pe care le indeplinesc si de functia pe care o ocupa;

2-(2) care asigura diverse servicii in incinta unitatii au obligatia de a se respecta Regulamentul in afara atributiilor si clauzele prevazute in contractele incheiate intre parti (curatenia spitalului,pastrarea linistii si pastrarea integritatii bunurilor cu care intra in contact).

Art.3-(1) relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bunei credinte.

(2) drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat stabilesc potrivit legii,prin negociere,in cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

(3)salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

(4)orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatiilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

(5) pentru buna desfasurare a relatiilor de munca,SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL si salariatii se vor informa si se vor consulta reciproc,in conditiile legii si ale contractelor colective de munca.

Art.4-(1) cunoasterea si respectarea Regulamentului intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal din cadrul SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL (2) Regulamentul intern se afiseaza la biroul de personal din cadrul SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL (3) Sefii compartimentelor functionale ale SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL vor aduce la cunostinta fiecariu angajat,sub semnatura,continutul prezentului regulament si vor pune la dispozitia acestora,la cerere,in vederea documentarii si consultarii,exemple din Regulamentul intern.

(4) orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile Regulamentului intern,in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau.

(5) controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulament intern este de competenta instantelor judecatoresti,care pot fii sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alin.(4).

Capitolul II

INCHEIEREA,EXECUTAREA,MODIFICAREA,SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art.5-angajarea personalului SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL se face in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 53/2003,Codul muncii,si ale actelor normative in vigoare.

Art.6-(1) in baza consimtamantului partilor,se vor incheia,in forma scrisa,contractele individuale de munca,care vor contine clauze privind:

a) identificarea partilor;

b) locul de munca sau,in lipsa unui loc de munca fix,posibilitatea ca salariul sa munceasca in diverse locuri;

c) sediul sau,dupa caz,domiciliu angajatorului,

d) atributiile postului;

e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;

h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara,durata acestora;

i) durata concediului de odihna la care salariatului are dreptul;

j) conditiile de acordare a preavizului de catre partilecontractuale si durata acestuia,

k) salariul de baza,alte elemente constitutive ale veniturilor salariale,precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are drept;

l) durata normal a muncii,exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza cnditiile de munca ale salariatului;

n) durata perioadei de proba,

o) clauze speciale (clauze cu privire la dormarea profesionala,clauza de neconcurenta,clauza de mobilitate;clauza de confidentialitate).

(3) modificarea contractului individual de munca se realizeaza numai prin acordul partilor,modificarea unilaterala fiind posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

Art.7-(1)suspendarea contracutului individual de munca poate intervenii de drept,prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti,conditiile prevazute de art.49-54 din Legea nr 53/2003,Codul muncii.

(2) suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazutein alin.(2),daca prin legi speciale,prin contractul colectiv de munca aplicabil,prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne nu se prevede altfel.

(4) in cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului,pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

Art.8-(1) contractul individual de munca poate inceta de drept,ca urmarea acordului partilor,la data cuvenita de acestea si ca urmarea vointei unilaterale a uneia dintre parti,in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

(2) beneficiaza de dreptul la un preaviz de 20 zile lucratoare persoanele concediate pentru urmatoarele motive:

a) in cazul in care,prin decizie a organelor competente de expertiza medicala,se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului,fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat,

b) in cazul in care salariatulnu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat,

c) pentru motive care nu tin de persoana salariatului,determinate de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice,a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii,

d) pentru motive care nu tin de persoana salariatului,in cadrul concedierii individuale sau colective.

(3) incetarea contractului de munca se stabileste prin dispozitia scrisa a conducerii unitatii medicale Darius Medical Center SRL .cu respectarea conditiilor de forma si de procedura prevazute de lege.

(4) decizia de concediere se comunica salariatului in scris si isi produce efectele de la data comunicarii.

Art.9-(1) in cazul incetarii contractului individual de munca ca urmare a vointei unilaterale a salariatului termenul de preaviz este de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functie de executie si de 45 de zile lucraoarepentru salariatii cu posturi de conducere.

(2) pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(3) in situatia in care perioada de preaviz contrcatctul individual de munca este suspendat,termenul de preaviz va fii suspendat corespunzator.

(4) in cazul demisiei,contractul individual de munca inceteaza la dta expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(5) salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individul de munca.

Capitolul III

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

Art.10.-(1) SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL in calitate de angajator,are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.

(2) SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatiilor in toate aspectele legate de munca

(3) in cadrul unitatii SC DARIUS MEDICAL CENTER se va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatiisalariatilor,inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale,de informaresi pregatire,precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia,cu respectarea urmatoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fii evitate;

c) combaerea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om,in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie,in vederea atenuarii,cu precadere,a muncii monotone si muncii repetitive,precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii.

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii;

f) inlocuirea a ceea ce este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adaptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostiinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

(4) Din punct de vedere al structurii organizaoruce,unitatea este un spital.

(5) Spitalul este obligat in principiu sa asigure:

a) prevenirea si combaterea infectiilor nosocomiale;

b) efectuarea consultatiilor,investigatiilor,tratamentelor si a altor ingrijiri medicale bolnavilor spitalizati;

c) stabilirea corecta a diagnosticului si a conduitei terapeuticxe pentru pacientii spitalizati;

d) aprovizionarea si distribuireamedicamentelor;

e) aprovizionarea cu substante si materiale de curatenie si dezinfectie;

f) aprovizionarea in vederea asigurarii unei alimentatii corespunzatoare,atat din punct de vedere calitativ cat si cantitativ,respectnd alocatia de hrana alocata conform legislatiei in vigoare;

g) asigurarea unui microclimat corespunzator astfel incat sa fie prevenita aparitia de infectii nosocomiale.

h)in perioada de carantina sa limiteze accesul vizitatorilor in unitate.

Art.11-(1) SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale,in conditiile legii.

(2) angajatorul va organiza intruirea periodica a angajatilorsai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(3) Instruirea in domeniul securitatii si sanatatii in munca este obligatorie in urmatoarele situatii:

a) in cazul noilor angajati;

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

c) in cazul salariatiilor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni;

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

(4) locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatiilor.

ART.12.-SC DARIUS MEDICAL SRL are obligatia sa asigure accesul salariatiilor la serviciul medical de medicina muncii, organizat cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

CAPITOLUL IV

MASURI DE PROTECTIE A MATERNITATII LA LOCUL DE MUNCA

Art 13-(1) Salariatele gravide,lauze sau care alapteaza au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(2) in cazul in care salariatele nu se prezinta la medicul de familie si nu informeaza in scris starea lor,acesta este exonerat de obligatiile sale.

Art.14-Pentru toate activitatiile susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere la agenti,procedee si conditii de munca,angajatorul este obligat sa evalueze anual,precum si la orice modificare a condiitiilor de munca natura,gradul si durata expunerii salariatelor in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si a oricarei repercursiuni asupra sarcinii ori alaptarii

Art.15-(1)-Evaluarile se efectueaza de catre angajator,cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii,iar rezultatele lor se consemneaza in rapoarte scrise.

(2) Angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fii supuse la locurile lor de munca.

(3) In cazul in care o salariata contesta o decizie a angajatorului,sarcina probei revine acestuia,el fiind obligat sa depuna doveziile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.

(4) Inspectoratul teritorial de munca pe a carei raza isi desfasoara activitatea angajatorul sau,dupa caz,Agentia Nationala a Functionarilor Publici,in termen de 7 zile de la data primirii deciziei,are obligatia sa emita aviz consultativ corespunzator situatiei constatate.

(5) Inspectoratul teritorial de munca va transmite avizul angajatorului,angajatei,precum si sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate.

Art.16-in termen de 10 zile lucratoare de la data la care angatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata ca se afla in una dintre urmatoarele situatii:gravida,lauza sau alapteaza,acesta are obligatiasa instiinteze medicul de medicina muncii,precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carei raza isi desfasoara activitate.

Art 17-Angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei si nu va anunta alti angajati decat cu acordul scris acesteia si doar in interesul bunei desfasurari a procesului de munca,cand starea de graviditate nu este vizibilka.

Art 18-In cazul in care o salariata desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sa sau securitatea sa ori cu repercursiuni asupra sarcinii si alaptarii,angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori,daca nu este posibil,sa o repartizeze in alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa,conform recomandarii medicul de medicina muncii sau a medicului de familie,cu mentinerea veniturilo salariale.

Art 19-in cazul in care angajatorul,din motive justificate nu le poate modifica locul de munca salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

Art 20-(1)-pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor,dupa nastere,salariatele au obligatia de a efectua minumum 42 de zile de concediu postnatal.

(2) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatelor care alapteaza,in cursul programului de lucru,doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare,pana la implinirea varstei de un an a copilului.In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.

(3) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua ore zilnic.

(4) Pauzele si reducerea duratei normale la locul de munca,acordate pentru alaptare,se includ in timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(5) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitaii incaperi speciale pentru alaptat,acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normale sanitare in vigoare.

Art21-(1) Salariata gravida,care a nascut recent si care alapteaza nu poate fi obligata sa desfasoare munca de noapte.

(2) in cazul in care sanatatea acestor salariate este afectata de munca de noapte,angajatorul este obligat ca,pe baza solicitarii scrise a salariatei sa o transfere la un loc de munca de zi,cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte.

(4) In cazul in care,din motive justificate in mod obiectiv,transferul nu este posibil,salariata va beneficia de concediu si indemnizatia de risc maternal.

Art 22-(1)este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilo de munca sau de serviciu in cazul:

-salariatei gravide,lauze sau care alapteaza din motive care au legatura directa cu starea sa;

-salariatei care se afla in concediu de risc maternal;

-salariatei care se afla in concediu de maternitate;

-salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani,in cazul copilului cu handicap,in varsta de pana la 3 ani;

-salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani,in cazul copilului cu handicap,in varsta de pana la 18 ani;

(2) Interdictia concedierii salariatei care se afla in concediu de risc maternal se extinde,o singura data,cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatei in unitate.

(3) Dispozitiile de concediere mentionate nu se aplica in cazul concedierii pentru motive economice ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului.

(4) Salariatele ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au incetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor,au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanta judecatoreasca competenta,in termen de 30 de zile de la data comunicarii acesteia,conform legii.

(5) Actiunea in justitie a salariatei este scutita de taxa judiciara de timbru si de timbru judiciar.

Art 23-(1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de servicu cu o salariata aflata in una dintre situatiile mentionate mai sus,are obligatia ca,in termen de 7 zile de la data comunicarii acestei decizii in scris de catre salariata sa transmita o copie a acestui document sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate,precum si inspectorului teritorial de munca,ori,dupa caz,Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(2) Copia decizie se insoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

CAPITOLUL V

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

Art24.-(1) In cazul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat,bazata pe criterii de sex,orientare sexuala,caracteristici genetice,varsa,apartenenta nationala,rasa,culoare,etnie,religie,optiune politica,origine sociala,handicap,situatie sau responsabilitate familiala,apartenenta ori activitate sindicala,este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere,deosebire,restrictie sau preferinta,intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin (2),care au ca scop sau ca efect neacordarea,restrangerea ori inlaturarea recunoasterii,folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin (2),dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art 25-(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 salariatiilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala pentru munca egala,dreptul la negocieri colective,dreptul la protectia datelor cu caracter personal,precum si la dreptul de protectie impotriva concedierilor nelegale.

Art 26-(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 candidatiilor pentru ocuparea posturilor vacante;

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

c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;

d) stabilirea renumeratiei

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

f) informarea 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)orice 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 determinate.

Art 27-(1) Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa.

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

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

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

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

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

(5) Unitatea.nu permite si nu va tolera hartuire sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza rapoartele tuturor cazurilor de hartuire sexuala,indiferent cine este ofensatorul,ca angatii care incalca

demnitatea personala a altor angajati,prin orice manifestare confirmata de hartuire sexuala la locul de munca,vor fi sanctionati disciplinar.

Art 28-(1) Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris,care va contine relatarea detaliata a manifestarii de hartuire sexuala la locul de munca.

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

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

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

(5) hartuirea sexuala constituie si infractiune.

Art.29-(1) Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate,cu respectarea prevederilor legii,ale contractelor colective de munca,ale regulamentului intern,precum si a drepturilor si intereselor salariatiilor.

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

CAPITOLUL VI

DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI AL SALARIATIILOR

SECTIUNEA 1

OBLIGATIILE SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

Art.30-SC DARIUS MEDICAL SRL ii revin,in pricipal,urmatoarele obligatii:

a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborare normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa acorde salariatiilor toate drepturile ce decurg din lege,din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele indiiduale de munca;

d)sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa,precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati,in conditiile legii;

e)sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatiilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;

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

h) sa asigure confidentialitatea datelor cu carater personal ale salariatilor.

SECTIUNEA A II-A

OBLIGATIILE SALARIATILOR

ART.31-(1) Salariatii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL au,in principal,urmatoarele obligatii:

a)obligatia de a se realiza norma de munca sau,dupa caz,de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;

b) obligatia de a se respecta disciplina muncii;

c) obligatia de a se respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern si in in contractul individual de munca;

d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de servicu;

e) obligatia de a se respecta masurile de scuritate si sanatate a muncii in unitate;

f) obligatia de a se respecta secretul de serviciu.

(2) Salariatii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

au obligatii privind:

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

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

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

d) insusirea si respectarea normelor de munca,a alotor reguli si intructiuni stabile pentru compartimentul respectiv sau pentru locul de munca specific salariatului;

e) utilizarea responsabila si in conformitate cu documentele tehnice a aparaturii,echpamentelor,instalatiilor aflate in dotarea serviciului compartimentului in care isi desfasoara activitatea sau la care au acces,precum si exploatarea acestora in deplina siguranta;

f) respectarea normelor de protectia muncii si a mediului;

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

h) obligatia de loialitate fata de SC DARIUS MEDICA CENTER SRL

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

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

k) anuntarea conducerii de indata,prin orice mijloc cu privire la imposibilitatea prezentarii la serviciu(boala,situatii fortuite);

l)pastrarea secretului de serviciu;

m)respectarea si indeplinirea dispozitiilor cuprinse in contractele de furnizare servicii medicale si in orice alte contracte in care salariatii au atributii de realizare a unor activitati;

n) indeplinirea temporar sau permanent a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL pentru buna desfasurare a activitatii.(3)Personalul incadrat in unitate are obligatia sa isi desfasoare activitatea in mod responsabil,conform reglementarii profesionale,codului de ontologie medicala si cerintelor postului.

(4) Principalele indatoriri ale angajatilor sunt urmatoarele:

a) asigura monitorizarea specifica a bolnavilor conform prescriptiei medicale;

b)respecta normele de securitate,manipulare si descarcare a stupefiantelor,porecum si a medicamentelor cu regim special;

c)utilizeaza si pastreaza in bune conditii,echipamentele si intrumentarul din dotare,supravegheaza colectarea,depozitarea transportului si eliminarea finala a materialelor si instrumentarului de unica folosinta utilizat (si se asigura de depozitarea acestora in vederea distrugerii)

d)respecta reglementarile in vigoare privind prevenirea,controlul si combaterea infectiilor nozocomiale;

e) poarta echipamentul corespunzator functiei pe care o detine,in vederea pastrarii igienei si a aspectului estetic personal;

f) respecta comportamentul etic fata de pacienti,apartinatori si celelalte persoane cu care colaboreaza;

g) respecta secretul profesional;

h) respecta programul de lucru si regulamentul intern;

i) in intreaga activitate desfasurata in cadrul unitatii,intregul ersonal medico-sanitar are obligatia de a folosi un limbaj politicos atat fata de pacienti cat si fata de vizitatori si de insotitoriipacientilor;

j) executa orice alte sarcini de serviciu in vederea asigurarii unei bune functionari a activitatii spitalului.

Art.37-(1) Fiecare salariat are datoria sa semnaleze imediat situatiile observate de incediu,inundatie sau orice situatii in care se pot produce deteriorari sau distrugeri,inclusiv observarea unor colete sauobiecte uitate sau suspecte,precum si neregulile potential generatoare de astfel de situatii si sa actioneze,dupa caz pentru rezolvarea acestora si pentru diminuarea efectelor lor negative.

(2) Salariatii care pot actiona in astfel de situatii au obligatia de a o face in timpul cel mai scurt posibil.

Art.32-In situatii deosebite,determinate de necesitatea bunei functionari a SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL, fiecare salariat are obligatia de a participa,indiferent de functia sau de postul pe care il ocupa,la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile spitalului.

SECTIUNEA A III-A

DREPTURILE SALARIATILOR

Art.33-SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL au,in pricipal,urmatoarele:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;

b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;

c) dreptul la concediu de odihna anual;

d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;

e) dreptul la demnitate in munca;

f) dreptul la securitate si sanatate in munca;

g) dreptul la acces la formare profesionala;

h) dreptul la informare si consulta;

i) dreptul la a lua parte la determinare si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;

j) dreptul la protectie in caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectiva si individuala;

l) dreptul de a participa la actiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Art.34-Drepturile salariatilor vor fii acordate si exercitate cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

SECTIUNEA A III-A

DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art.35-SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL,in pricipal,urmatoarele drepturi:

a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;

b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat,in conditiile legii;

c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat,sub reverva legalitatiilor lor;

d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare,potrivit legii,contractului de munca aplicabil si regulamentului intern.

f) sa stabileasca obiectivele de perfomanta individuala,precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL
SECTIUNEA A IV-A

ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCA

Art.36- (1) Timpul de munca reprezinta timpul pe care salariatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de munca.

(2) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana.

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

(4) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este,de regula,uniforma,de 8 ore pe zi timp de 5 zile,cu 2 zile repaus.

La locurile de munca cu activitate specifica se pot stbili forme speciale de organizare a activitatii (exemplu program 12/24).

c) locurile de munca si categoriile de personal pentru care durata normala normala a timpului de lucru este mai mica de 8 ore pe zi stabilite prin Ordinul ministerului sanatatii nr. 245/2003.

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

(6) Cand munca se efectueaza in schimburi,durata timpului de munca va putea fii prelungita peste 6 ore pe zi si peste 48 ore pe saptamana,cu conditia ca media orelor de munca,calculata pe o perioada maxima de 3 saptamani.sa nu depaseasca 8ore pe zi sau 48 ore pe saptamana.

Art.37.- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii de lucru de 40 ore,precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate sunt stabilite de comun acord intre parti;

(2) Derogarile individuale de la acest program pot fii aprobate numai de conducerea SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

(3) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.

(4) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostiinta salariatiilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

Art.38- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca,cu acordul sau la munca.

(2)Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(3) durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade:o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila,mobila,in care salariul isi alege orele de sosire si de plecare,cu respectrea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art.109 si 111 din Codul muncii.

(5) Angajatorul va tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si va supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(6) Intarzierile sau plecarile de la program se pot face numai pe baza de bilete de voie.

Art.39 -Programul de lucru,inclusiv garzile,se stabileste de conducerea unitatii,respectandu-se legislatia in vigoare.

SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

Prin acest regulament intern,se stabileste urmatorul program:

I-PENTRU PERSONALUL SUPERIOR DE SPECIALITATE

Sectii cu paturi

Activitate curenta de 5 ore in cursul diminetii in zilele lucratoare,orele 8.00-13.00;

20 ore de garda lunar;

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

Orele de contravizita se efectueaza in functie de numarul de zilele lucratoare din luna,astfel:

-in lunile de 20 zile lucratoare,numarul de ore de contavizita trebuie sa fie de 20;

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

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

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

IV-PERSONALUL MEDIU SANITAR IN SECTII CU PATURI

7.00-15.00 TURA 1

15.00-23.00- TURA A IIA

23.00-7.00-TURA A IIIA

V-PERSONALUL AUXILIAR SANITAR IN SECTII CU PATURI

infirmiere:6.00-14.00 tura i

14.00-22.00 tura ii

22.00-6.00 tura iii

ingrijitoare:6.00-14.00 tura i

14.00-22.00 tura a IIa

VIII-PERSONALUL TEHNIC,ECONOMIC,ADMINISTRATIV

PERSONAL ADMINISTRATIV : 08.00-16.00

MUNCITORI: 08.00-16.00

BLOC ALIMENTAR: 07.00-16.00

Evidenta orelor efectuate peste program se tine separat pe locuri de munca si se depune la serviciul reusrse umane,organizare,normale,salarizare.

Se considera munca prestata in timpul noptii,munca prestata in intervalul 22.00-6.00,cu posibilitatea abaterii o ora in plus sau in minus,fata de aceste limite,in cazuri exceptionale.

Este considerat program de 3 ture,sistem 8/16 , 12/24 ore,salariatul avand obligatia efectuarii serviciului de dimineata,dupa amiaza si noapte,in decursul unei luni in conformitate cu prevederile legale.

Programarea concediilor de odihna se face de conducerea unitatii la inceputul anului,astfel incat sa asigure atat bunul mers al activitatii,cat si interesele salariatiilor si cu aprobarea cnducerii unitatii.

Concediul anual de odihna se poate fractiona,la cererea salariatului,una din transe neputand fii mai mica de 10 zile lucratoare.concediul fara plata se acordas salariatiilor la cererea acestora in functie de interesele unitatii si in conformitate cu prevederile legale.

Plecarea in concediu de odihna,concedii pentru studii sau concedii fara plata,inainte de a fi aprobata de conducerea, este interzisa si constituie o abatere pentru care se pot aplica sactiuni desciplinare.La fel si intarzierile la expirarea concediilor.

Este interzisa intreruperea concediului de odihna si prezentarea la serviciu din initiativa persoanei incadrate in munca; acesta poate fii rechemata din concediu numai din dispozitie scrisa a conducerii initatii,pentru nevoi de serviciu neprevazute si urgente.

SECTIUNEA A V-A

TIMPUL DE ODIHNA SI ALTE CONCEDII

Art.40-(1) Salariatii au dreptul la concediu de odihna anual platit.

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

(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual este stabilita pentru toti angajati conform normelor regale si prin prevederile prezentului Regulament intern si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(4) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza,precum si zilele libere platite nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

Art.41-(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

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

(3) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari individuale,intocmite pana la sfarsitul anului calendaristic,pentru anul urmator,stabilite de angajator cu consultarea salariatului;

(4) Prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau,dupa caz,perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul,perioada care nu poate fii mai mare de 3 luni.

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

(6) In cazul in care programarea concediilor se face fractional,angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

(7) compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art.42-(1) Concediul de odihna poate fi intrerupt,la cererea salariatului,pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu 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 de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

Art.43-(1) In cazul unor evenimente familiale deosebite,salariatii au dreptul la zile libere platite,care nu se include in durata concediului de odihna.

(2) Salariatii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL au dreptul,la cerere,la zile libere platite,pentru evenimentele familale deosebite,dupa cum urmeaza:

a) casatoria salariatului-5 zile;

b) nasterea sau casatoria unui copil-3 zile;

c) decesul sotului sau ai unei rude,pana la gradul 2,inclusiv a socrilor salariatului-3 zile;

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

(3) Pentru rezolvarea unor situatii personale,salariatiiau dreptul la concediu fara plata de maximum 90 de zile cu aprobarea conducerii unitatii si cu rezervarea postului in conditiile dispozitiilor legale in vigoare.

Art.44-(1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive,de regula sambata si 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 executarea imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului,pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor,instalatiilor sau cladirilor unitatii,repausul saptamanal poate fii suspendat pentru personalul necesar in vederea exectarii acestor lucrari.

(2) Compensatiile acordate salariatiilor pentru modificarea/suspendarea repausului saptamanal sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

Art.45-(1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

-1 si 2 ianuarie;

-prima si a doua zi de Pasti;

-1 mai;

-prima si a doua zi de Rusalii;

-15 august-Adormirea Maicii Domnului;

-30 noiembrie-Sfantul Apostol Andrei cel Inati Chemat,Ocrotitorul Romaniei;

-1 decembrie;

-prima si a doua zi de Craciun

-2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale,declarate astfel de cultele religioase legale,altele decat cele crestine,pentru persoanele apartinand acestora.

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

(3) In cazul in care,din motive justificate,nu se acorda zile libere,salariatii beneficiaza.pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala,de un spor la salariul de baza potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

Art 46-(1) Salariatii au dreptul sa beneficieze,la cerere,de concediicu sau fara plata,pentru formare profesionala.

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

SECTIUNEA AVI-A

SALARIZAREA

Art.47-(1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca si cuprinde salariul de baza,indemnizatiile,sporurile,precum si alte adaosuri.

(2) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani,care se stabileste cu respectarea dispozitiilor legale in vigoare.

(3) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariu de baza minim brut oral pe tara.

(4) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex,orientare sexuala,caracteristici genetice,varsta,apartenenta nationala,rasa,culoare,etnie,religie,optiune politica,origine sociala,handicap,situatie sau responsabilitate familiala,apartenenta ori activitate sindicala.

(5) Salariul este confidential,angajatorulavand ocupatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

Art.48-(1) Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna,la data stabilita in contractul individual de munca.

(2) Salariul se plateste direct titularului sau peroanei imputernicite de acesta.

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

(4) In caz de deces al salariatului,drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite,in oridine,sotului supravietuitor,copiilor majori al defunctuluisau parintilor acestuia altor mostenitori,in conditiile dreptului comun.

Art.49-(1) Nici o retinere din salariu nu poate fii operata,in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

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

(3) In cazul pluritatii de acreditori ai salariatului va fii respectata urmatoarele ordine:

a) obligatiile de intretinere,conform Codului familiei;

b) contributiile si impozitele datorate catre stat;

c) daunele cauzate propietetii publice prin fapte ilicite;d)acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariu net.

SECTIUNEA A VII-A

ACCESUL IN PERIMETRUL SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

Art.50-(1) Accesul salariatiilor in afara programului normal de lucru este permis numai cu aprobarea conducerii unitatii;

(2) Activitatiile in afara programului normal de lucru pot fii efectuate numai in zilele de lucru,in intervalul 6.00-22.00.Exceptii de la aceasta regula se pot obtine pe referatele justificative,in care se precizeaza salariatii implicati si perioada de timp solicitata.

(3) Accesul pacientilor este liber,cu respectarea normelor de conduita corespunzatoare intr-o unitate sanitara.

CAPITOLUL VII

PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATIILOR

Art.51-(1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit intre partenerii sociali,in raporturile de munca.

(2) Conflictele de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional,social sau economic ale salariatiilor,si sunt denumite conflicre de interese.

Art.52-(1) Salariatii si angajatorul au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de dispozitiile legale in vigoare.

(2) Procedura de solutionare a conflictelor de munca este potrivit dispoztiilor legale in vigoare;

(3) Conditiile declansarii conflictelor de interese,procedura concilierii,medierii si arbitrajului conflictelor de interese sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

(4) Conditiile declansarii conflctelor de drepturi si procedura solutionarii acestora sunt potrivit dispozitiilor legale in vigoare.

Art.53-(1) Jurisdictia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la incheierea,executarea,modificarea,suspendarea si incetarea contractelor individuale sau,dupa caz,colective de munca,precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.

(2) Pot fi parti in conflictele de munca:

a) salariatii,precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau a unei obligatii in temeiul Codului muncii,al altor legi sau al conflictelor colective de munca;

b) angajatorii-care beneficiaza de o munca desfasurata in conditiile Codului muncii;

c) sindicatele si patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au aceasta vocatie in temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civila;

(3) Cererile in vederea solutionarii unui conflic de munca pot fii formulate:

a) in termen de 30 zile calendaristice de la data in care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la incheierea,executarea,modificarea,suspendarea sau,incetarea contractului individual de mynca.

b) in termen de 30 zile calendaristice de la data in care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;

c) in termen de 3 ani de la data nasterii dreptului de actiune in situatia in care obiectul conflictului individual de munca consta in plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat,precum si in cazul raspunderii patrimoniale a salariatilor fata de angajator;

d) pe toata durata existentei contractului,in cazul in care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual munca ori a unor clauze ale acestuia.

e) in termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune,in cazul neexecutarii contractului munca ori a unor clauze ale acestuia.

(4) In toate situatiile,altele decat cele prevazute de alin (3), termenul este acela de 3 ani de la data nasterii dreptului.

Art.54-(1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor stabilite conform Codului de procedura civila,in a carei circumstantie reclamantul isi are domiciliu sau resedinta ori,dupa caz,sediul.

(2) Plangerile salariatiilor in justitie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de munca.

CAPITOLUL VIII

REGULI PRIVIND DISCIPLINA MUNCII IN CADRUL SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL

Art.55-(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara,avand dreptul de a se aplica,potrivit legii,sanctiuni disciplinare salariatiilor sai ori de cate ori constataca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

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

Art.56-sunt interzise:

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

b) parasirea locului de munca in timpul programului de lucru fara aprobare sau pentru alte interese decat cele ale SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL;

c) executarea in timpul programului a unor lucrari personale ori straine interesului SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL;

d) scoaterea din unitate,prin orice mijloace,a oricaror bunuri si documente apartinand acesteia,fara acordul scris al conducerii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL;

e) instrainarea oricaror bunuri date in folosinta,pastrare sau de uz comun,precum si deteriorarea functiinala si calitativa sau descompletarea acestora ca rezultat al unor utilizari ori manevrari necorespunzatoare;

f) efectuarea de mentiuni,stersaturi,rectificari sau semnarea pentru alt salariat in documentele interne

g) atitudinea necorespunzatoare fata de ceilalti angajati (insulta,calomnia,purtarea abuziva,lovirea si vatamarea integritatii corporale sau a sanatatii);

h) comiterea de fapte care ar putea pune in pericol siguranta SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL a propriei persoane sau a colegilor;

i) fumatul in spatiile publice inchise,conform legii 349/2002.pentru prevenirea si combaterea efectelor consumului produselor de tutun.Fumatul este permis in spatii special amenajate pentru fumat,cu respectarea urmatoarelor conditii obligatorii:

-sa fie construite astfel incat sa deserveasca doar fumatulsi sa nu permita patrunderea aerului viciat in spatiile publice inchise;

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

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

CAPITOLUL IX

ABATERILE DISCIPLINARE SI SANCTIUNILE APLICABILE

Art.57-(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

a) avertismentul scris;

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

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

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

e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(3) Pentru aceeasi abatere disciplinare se poate aplica numai o singura sanctiune.

(4) Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare daca salariului nu I se aplica o noua sanctiune disciplinare in acest termen.

CAPITOLUL X

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARA

ART.58-(1) Ca urmare a sesizarii conducerii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL cu privire la savarsirea unei abateri disciplinare sau a constatarii incalcarii de catre un salariat a normelor legale,regulamentului intern,contractul individual de munca aplicabil,ordinelor si dispozitiilor legale ale conducatorilor ierarhici,si Directorul General al SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL sau persoana imputernicita de acesta va dispune efectuarea cercetarii disciplnare prealabile,numind o persoana sau o comisie in acest sens.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile salariatul va fi convocat in scris de persoana/comisia imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila,precizandu-se obiectul data,ora si locul intrevederii.

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

(4)in cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila toate probele si motivatiile pe care le considera necesar,precum si dreptul sa fie asistat,la cererea sa,de catre un reprezentant al sindicatului al carurui membru este

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

(6) Cercetarea disciplinara prealabila presupune stabilirea in care fapta a fost savarsita a gradului de vinovatie a salariatului,a consecintelor abaterii disciplinare,a comportarii generale in serviciu a salariatului si a antecedentelor acestuia (eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre salariat).

(7) La finalizarea cercetarii disciplinare prealabile,persoana/comisia numita in acest sens va intocmi un proces verbal de constatare,care trebuie sa cuprinda:indicarea subiectului abaterii disciplinare,descrierea faptei,descrierea modului in care s-a desfasurat cercetarea disciplinara prealabila si ascultarea salariatului,prezentarea conditiilor si imprejurarilor in care fapta a fost savarsita,prezentarea consecintelor abaterilor disciplinare,a comportarii generale in serviciu a salariatului,probele administrate si suferite anterior de catre salariat,stabilirea gradul de vinovatie a salariatului,probele administrate si propunerile persoanei/comisiei imputernicite de catre angajator sa realizeze cercetarea disciplinara prealabila de clasare a cauzei sau de sanctionare disciplinara a salariatului.

Art.59.-(1) Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat,avandu-se in vedere urmatoarele:

a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;

b) gradul de vinovatie a salariatului;

c)consecintele abaterii disciplinare;

d) comportarea generala in serviciu a salariatului;

e) eventualele sanctiuni disciplinarea suferite anterior de catre acesta.

(2) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa,in termen de 30 zile calendaristice de la data luarii la cunostiinta despre savarsirea abaterii disciplinare,dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Art 60-(1) Decizia de sanctionare disciplinara cuprind in mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

b) precizarea prevederilor din statul de personal,regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil,care au fost incalcate de salariat;

c) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;

d) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;

e) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

(2) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.

(3) Comunicarea se preda personal salariatului.cu semnatura de primire,ori,in caz de refuz al primirii,prin scrisoare recomandata,la domiciliu sau resedinta comunicata de acesta.

(4) Decizia de sanctionare poate fii contestata de salariat la instantele judecatroresti competente in termen de 30 zile calendaristice de la data comunicarii.

CAPITOLUL XI

MODALITATILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZITII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art.61.-(1) Exercitarea profesiunii de medic se realizeaza in conditiile stabilite de legea nr 306/2004,republicata,privind exercitarea profesiunii de medic,infiintarea,organizarea si functionarea Colegiului Medicilor din Romania.

(2) Medicii sunt obligati:

a)sa respecte regulamentele in vigoare referitoare la exercitarea profesiunii de medic

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

c)sa acorde cu promptitudine ingrijirile medicale de urgenta ca o indatorire fundamentala si civila

d)sa respecte Statutul Colegiului Medicilor din Romania

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

Art 62-(1) Litigiile si abterile deontologice si disciplinare ale medicilor sunt de competenta comisiei de deontologie si comisiilor de specialitate ale consiliului judetean,respectiv al municipiului Bucuresti,si ale Consiliului National al Colegiului Medicilor din Romania ,in conditiile legii.

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

a) mustrare

b) avertisment

c) vot de blam

d) suspendarea temporara, pe un interval de 6-12 luni, a calitatii de membru al Colegiului Medicilor din Romania;

e) retragera calitatii de membru al Colegiului Medicilor din Romania si propunerea catre Ministerul Sanatatii pentru retragerea autorizatiei de practica a profesiunii de medic.

(3) Sanctiunile prevazute de alin. (2) lit. a)- c)se aplica de catre consiliul judetean, respectiv al municipiului Bucuresti, pentru membrii lor.

(4) Sanctiunile prevazute la ali. 2 lit. d) si e) se aplica de catre Consiliul National al Colegiului Medicilor din Romania numai dupa efectuarea unei expertize de specialitate de catre o comisie alcatuita din cel putin 5 specialisti, din specialitatea persoanei in cauza, aprobata de acesta, la propunerea comisiilor de specialitate.

(5) Concluziile anchetei si sanctiunile aplicate se comunica in termen de 24 ore, in mod obligatoriu, Ministerul Sanatatii si persoanei juridice cu care medicul sanctionat a incheiat contractul de munca si care decid,dupa caz, pe baza acestora, cu privire la autorizatia de libera practica a profesiunii de medic, precum si cu privire la contractul de munca.

(6) Consiliul Judetean,respectiv al municipiului Bucuresti,reprezinta prima instanta,iar Consiliul National al Colegiului Medicilor din Romania,instanta de recurs,pentru orice litigiu sau abatare comisa de medic.

(7) Impotriva sanctiunilor prevazute la alin.2,lit a) si c) se poate introduce contestatie la instanta de judecata competenta,in raza careia isi desfasoara activitatea medicul sanctionat,in termen de 30 zile de la comunicarea sanctiunii.

Art.63.-(1) Raspunderea disciplinara a membrilor Colegiului Medicilor din Romania,potrivit prezentei legi,nu exclude raspunderea penala,contraventionala,civila sau materiala,conform prevederilor legale.

Art 64.-(1) Personalul medical sau nemedical din SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL are obligatia sa respecte drepturile pacientilor,potrivit dispozitiei legii nr 46/2003.

(2)Personalul medical sau nemedical din SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL nu are dreptul sa supuna pacientul nici unei forme de presiune pentru al determina pe acesta sa il recompenseze decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii.

Art 65-(1) Toate informatiile privind starea pacientului,rezultatele investigatiilor,diagnosticul.prognosticul,tratamentul,datele personale sunt confidentiale chiar si dupa decesul acestuia.

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

(3) In cazulin 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,famiala a pacientului este interzis,cu exceptia cazurilor in care aceasta imixctiune 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 66-Nerespectarea de catre personalul medico-sanitar al confidentialitatii datelor despre pacient si a confidentialitatii actului medical,precum si a celorlalte drepturi ale pacientului prevazute in prezenta lege atrage,dupa caz,raspunderea disciplinara,contraventionala sau penala,conform prevederilor legale.

Art **67-(1)**Personalul medical are obligatia respectarii dispozitiilor Contractului-cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale si punerii in aplicare a prevederiilor din cuprinsul contractelor de furnizare servicii medicale incheiate de SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

CAPITOLUL XII

EVALUAREA SALARIATIILOR

Art.68.Evaluarea salariatilor se va realiza anual utilizandu-se urmatorul set de criterii aplicate obiectiv si nediscriminatoriu.

-responsabilitatile postului;

-volumul activitatii medicale;

-conditiile concrete in care se desfasoara activitatea;

-cunostiinte si experienta profesionala;

-eficienta actului medical;

-complexitatea optiunilor de tratament;

-judecata si impactul decizilor medicale;

-participarea la cursurile de formare profesionala;

-contacte si comunicare;

-influenta,coordonare si supervizare;

-aptitudini organizatorice;

-corectitudine in raporturile de munca si cu pacientii;

-activitate de cercetare.

Art 69.-Comisia de evaluare este alcatuita din :

-directorul SC DARIUS MEDICA CENTER SRL;

-un membru din randul personalului de specialitate;

-un membru din randul personalului auxiliar;

-un membru din randurile personalului tehnic,economic si administrativ.

Art 70.-Rezultatele evaluarii profesionale vor putea fii utilizate in vederea:

-selectiei salariatiilor in vederea promovarii;

-selectiei salariatiilor prealabili operarii unei concedieri;

-selectiei salariatiilor corespunzator profesional;

Art.71.-Neobtinerea calificativului minim de "SATISFACATOR"la doua evaluari consecutive ,va putea atrage concedierea salariatului pentru necorespundere profesiuonala.

CAPITOLUL XIII

DISPOZITII FINALE

Art.72.-(1) Prezentul Regulament intern are la baza prevederile legislatiei in vigoare.

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

(3)Prezentul Regulament intern se complteaza in mod corespunzator atat cu legea drepturilor pacientului (Legea nr46/2003) cat si cu codul de deontologie medicala.

Art.73.-Prezentul regulament de ordine interioara a fost aprobat de catre conducerea SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

Regulamentul intra in vigoare in termen de 5 zile de la data semnarii lui. La aceeasi data,se abroga anteriorul regulament intern al SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

Regulamentul intern va putea fii modificat atunci cand apar acte normative noi privitoare la organizarea si disciplina muncii,precum si ori de cate ori interesele SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL o impun.

Daca modificarile sunt substantiale,Regulamentul intern va fii revizuit,dandu-se textelor o noua numerotare.

Art.74.-(1) Este interzisa publicitatea oricarui medicament pt care nu exista o autorizatie de punere pe piata.

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

(3) Publicitatea unui medicament trebuie sa incurajeze folosirea rationala a produsului,prezentandu-l in mod obiectiv fara a-I exagera calitatile si fara sa-I induca in eroare. Publicitate trebuie sa fie onesta, adevarata si

corecta.Publicitatea trebuie sa evite orice sutinere sau reprezentare inmasura sa induca in eroare consumatorul,chiar si prin omisiune,ambiguitate sau exagerare.

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

(5) In cadrul spitalelor ,va exista un spatiu destinat publicitatii pentru medicamente si el va fii prestabilit de catre conducerea SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

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

(7)oferirea de monstre de catre firmele de medicamente pentru medicii specialisti din spitaletrebuie sa se desfasoare dupa un program aprobat de conducerea spitalului.

Art.75.In intreaga lor activitate,toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduita civilizata,politicoasa,neomitand formulele si saluturile de politete,atat fata de pacienti cat si fata de insotitoriisi vizitatorii acestora.

Toti salariatii spitalului precum si personalul ce desavarseste paza si cuatenia (care pot fi angajati ai unor firme de prestari de servicii),vor actiona intr-un climat de liniste care sa asigure confort psihic pacientilor,evitand pe cat posibil,orice discomfort fonic (prin ton ridicat,zgomote ale utilajelor si dispozitivelor cu care isi desfasoara activitatea) cu preponderenta in perioadele destinate odihnei pacientilor.Atat medicii cat si personalul cu pregatire medie si auxiliarii,se vor comporta cu pacientii si apartinatorii acestora intr-o maniera care sa excluda orice posibilitate de interpretare din partea acestora ca se doreste sau se urmareste o renumerare a actului medical si de ingrijire,alta decat cea prevazuta de actele normative in vigoare,respective decat salariul obtinut pe statul de plata.

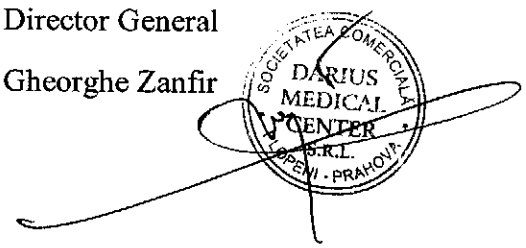
Art.76,Respectarea prevederilor prezentului Regulament este obligatorie pentru toti angajatii SC DARIUS MEDICAL CENTER SRL.

Art.77.Regulamentul intern poate fi modificat sau completat,ori de cate ori necesitatiile legale de organizare,functionare si disciplina a muncii in unitate le cer.

Art.78. Regulamentul intern va fii prelucrat cu toti angajatii,pe compartimente,incheindu-se proces-verbal sub semnatura de luare la cunostinta.

Art.79.Pentru personalul incadrat dupa intrarea in vigoare a Regulamentului intern prelucrarea se face de catre conducere in care acesta se angajeaza,confirmarea anexandu-se la contractul de munca.

Aprobat,

Director General

Gheorghe Zanfir