

PROCEDURA DISCIPLINARA.

RASPUNDERE PATRIMONIALA SI RASPUNDERE MEDICALA

1. APLICAREA SANCTIUNILOR DISCIPLINARE

Actiunea sau inactiunea savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care au fost incalcate normele legale, prezentul regulament, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca, precum si ordinele si dispozitiile legale ale conducerii unitatii constituie abatere disciplinara si este sanctionata, in conformitate cu art. 248 alin.(1) Codul muncii cu:

- a. avertismentul scris;
- b. retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, 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 de munca;

Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio sanctiune disciplinara, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

Cercetarea disciplinara prealabila se efectueaza cu respectarea urmatoarelor reguli prevazute in Codul muncii:

- salariatul va fi convocat in scris cu cel putin 3 zile inainte de data stabilita in convocare;
- pe parcursul acesteia, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa, sa ofere toate probele si motivatiile pe care le considera necesare precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului.

Unitatea dispune sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii savarsite de salariat, tinand cont de urmatoarele criterii de individualizare:

- 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 disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Sanctiunea se dispune printr-o decizie intocmita in scris, in termen de 30 de zile calendaristice dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Sub sanctiunea nulitatii absolute in decizie se cuprind in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulament intern sau contractul de munca aplicabil, care au fost incalcate de salariat;

- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariati in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute de art. 251 alin. (3) Codul muncii nu a fost efectuata cercetarea ("neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) din art. 251 fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile").
- d) temeiul de drept in baza careia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata;

Decizia se comunica in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii.

Incepand cu data primirii deciziei incepe sa curga termenul de 30 de zile in care aceasta poate fi contestata in instanta.

2. RASPUNDEREA PATRIMONIALA

- 2.1. Angajatorul este obligat in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale sa-l despagubeasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau in legatura cu serviciul.
- 2.2. In cazul in care angajatorul refuza sa il despagubeasca pe salariat acesta se poate adresa cu plangere instantelor judecatoresti competente.
- 2.3. Salariatii raspund patrimonial in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.
- 2.4. In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.
- 2.5. Cand paguba a fost produsa de mai multi salariati, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei. Daca masura in care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabileste proportional cu salariul sau net de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul, si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.
- 2.6. Salariatul care a incasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.
- 2.7. Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor in cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

- 2.8. Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrat in munca. Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net, fara a putea depasi impreuna cu celelalte retineri pe care le avea cel in cauza, jumatate din salariul respectiv.
- 2.9. In cazul in care acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face intr-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri, angajatorul se poate adresa executorului judecatoresc in conditiile codului de procedura civila.

3. RASPUNDEREA PERSONALULUI MEDICAL

- 3.1. In sensul prezentului capitol, urmasorii termeni se definesc astfel:
 - personalul medical este medicul, medicul dentist, farmacistul, asistentul medical si moasa care acorda servicii medicale;
 - malpraxisul este eroarea profesionala savarsita in exercitarea actului medical sau medico-farmaceutic, generatoare de prejudicii asupra pacientului, implicand raspunderea civila a personalului medical si a furnizorului de produse si servicii medicale, sanitare si farmaceutice.
- 3.2. Personalul medical raspunde civil pentru prejudiciile produse din eroare, care includ si neglijenta, imprudenta sau cunostinte medicale insuficiente in exercitarea profesiei, prin acte individuale in cadrul procedurilor de preventie, diagnostic sau tratament.
- 3.3. Personalul medical raspunde civil si pentru prejudiciile ce decurg din nerespectarea reglementarilor prezentului titlu privind confidentialitatea, consimtamantul informat si obligativitatea acordarii asistentei medicale.
- 3.4. Personalul medical raspunde civil pentru prejudiciile produse in exercitarea profesiei si atunci cand isi depaseste limitele competentei, cu exceptia cazurilor de urgenta in care nu este disponibil personal medical ce are competenta necesara.
- 3.5. Raspunderea civila reglementata prin prezenta lege nu inlatura angajarea raspunderii penale, daca fapta care a cauzat prejudiciul constituie infractiune conform legii.
- 3.6. Toate persoanele implicate in actul medical vor raspunde proportional cu gradul de vinovatie al fiecaruia.
- 3.7. Personalul medical nu este raspunzator pentru daunele si prejudiciile produse in exercitarea profesiei:
 - a) cand acestea se datoreaza conditiilor de lucru, dotarii insuficiente cu echipament de diagnostic si tratament, infectiilor nosocomiale, efectelor adverse, complicatiilor si riscurilor in general acceptate ale metodelor de investigatie si tratament, viciilor ascunse ale materialelor sanitare, echipamentelor si dispozitivelor medicale, substantelor medicale si sanitare folosite;
 - b) cand actioneaza cu buna-credinta in situatii de urgenta, cu respectarea competentei acordate.

Semnat astazi: _____

MANAGER,

PROF.DR. NARCIS COPCA

DIRECTOR MEDICAL,

DR.ADRIAN HANNA

SEF SERVICIU R.U.N.O.S,

DANIELA NEAMTU

VIZAT,

CONSILIER JURIDIC,

ADRIANA NITA