

SPITALUL MUNICIPAL "CARITAS"
Roşiorii de Vede Str. Carpaţi nr.33 Judeţul Teleorman
Tel.0247 466330/406611 Fax 0247 466388,
e-mail caritasrosiori@yahoo.com

DECIZIA
NR. 274/22.12.2017

Managerul Spitalului Municipal Caritas Rosiorii de Vede, numit prin Dispozitia Primarului Municipiului Rosiorii de Vede nr. 1375 din 10.11.2017, avand in vedere dispozitiile:

- Art. 178 a Legii 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare, coroborat cu dispozitiile O.M.S. 1384/04.11.2010 pentru aprobarea modelului - cadru al contractului de management si a listei indicatorilor de performanta, cu modificarile si completarile ulterioare, in care se stabilesc prerogativele managerului din spitalul public.

In baza Regulamentului de Organizare si Functionare:

DECIDE:

ART.1. Se modifica componenta comisiei pentru efectuarea cercetarii disciplinare la nivelul spitalului, astfel:

- Jr. Miulescu Adrian Mugurel – Manager
- Dr. Temelie Victoria - Director Medical
- Dr. Tulpaz Diana - Medic sectie Obstetrica - Ginecologie
- Dr. Caraveteanu Radu – Medic sectie Boli Infectioase
- Ec. Iliescu Alexandru – Sef Birou RUNOS
- Jr. Raduca Alexandru – Consilier Juridic
- As. Berbecaru Adina – As. Sef Medicina Interna
- As. Bursumac Paula – Lider Sindicat Sanitas
- Seful Compartimentului in care s-a savarsit abaterea disciplinara-----

ART.2 Comisia desemnata la art.1 va indeplini atributiile privind cercetarea disciplinara reglementata de Legea 53/2003 – Codul Muncii si Regulamentu l Intern. Aspectele retinute in cadrul sedintei comisiei se consemneaza intr-un proces verbal care se inainteaza, semnat de membrii comisiei, managerului pentru a decide.

ART. 3 Comisia de Disciplina functioneaza in conformitate cu:

- Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sănătăţii , cu modificările și completările ulterioare;O.M.S.P. nr. 921/2006 privind stabilirea atribuțiilor Comitetului Director din cadrul spitalului public ;
- Legea nr.53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

- Desemnarea nominală a membrilor Comisiei de disciplina s-a stabilit de către Comitetul Director al spitalului, iar numirea membrilor Comisiei de disciplina s-a stabilit prin decizie internă a Managerului.

ART.4 Atribuțiile Comisiei de Disciplina sunt următoarele:

- asigură prin activitatea desfășurată respectarea legislației în vigoare;
- participă la ședințele de lucru, putând absentă doar în cazuri excepționale, temeinic justificate;
- respectă confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii;
- nu își exprimă public opinia cu privire la procedurile aflate în derulare;
- analizează referatele cu propunere de sancționare a oricărui membru al personalului angajat;
- soluționează cazurile de nerespectare a obligațiilor de serviciu, a normelor de comportare și a regulilor de disciplină, la solicitarea conducerii sau la reclamația unei persoane neutre;
- stabilește împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- analizează gradul de vinovăție al salariatului, precum și consecințele abaterii disciplinare;
- verifică eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de salariat;
- efectuează cercetarea disciplinară prealabilă.

ART. 5 Desfășurarea activității de cercetare disciplinară prealabilă

- În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, comisia de cercetare disciplinară prealabilă convoacă în scris salariatul, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (1) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, după convocare face un raport de cercetare disciplinară prin care arată ce anume s-a încălcat din fișa postului, regulamentul intern, contract colectiv de muncă, etc. și face propunerea de sancționare.
- De asemenea, decizia comisiei de cercetare disciplinară prealabilă va fi avizată pentru legalitate de către consilierul juridic, dacă acesta nu face parte din comisia de disciplină. Lucrările comisiei de cercetare disciplinară prealabilă se consemnează într-un registru de procese verbale.
- Decizia se comunică atât salariatului, în scris în termen de 5 zile de la emiterea și avizarea acesteia de către manager cât și compartimentului RUNOS, spre înștiințare și pentru păstrare în registrul ținut de către compartimentul RUNOS. - Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
- Salariatul are dreptul ca în 2 zile lucrătoare de la primirea deciziei să formuleze într-o notă explicativă apărarea în scris și de a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori pe care le prezintă comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
- După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
- După cercetarea apărărilor salariatului, comisia de cercetare disciplinară prealabilă propune sau nu o sancțiune disciplinară.

ART. 6. Aplicarea sancțiunii disciplinare

- Managerul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

- Conform art. 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii aplicarea sancțiunii disciplinare se realizează astfel:

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

- Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: -descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

→ precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

- motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) din legea nr. 53/2003 Codul Muncii, nu a fost efectuată cercetarea;

- temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

→ termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

→ instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

- Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

- Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

ART. 7 Sancțiuni disciplinare care se pot aplica salariatului:

- Conform art. 248 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:
- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus → retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; → reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă → de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
- În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.
- Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.
- În art. 249 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii sunt precizate următoarele aspecte: Amenziile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- ART. 8. Prezenta decizie va fi comunicata prin grija Biroului Runos.

Se difuzeaza la:

- Jr. Miulescu Adrian Mugurel – Manager
- Dr. Temelie Victoria - Director Medical

- Dr. Tulpaz Diana - Medic sectie Obstetrica - Ginecologie
- Dr. Caraveteanu Radu - Medic sectie Boli Infectioase
- Ec. Iliescu Alexandru - Sef Birou RUNOS
- Jr. Raduca Alexandru - Consilier Juridic
- As. Berbecaru Adina - As. Sef Medicina Interna
- As. Bursumac Paula - Lider Sindicat Sanitas
- Seful Compartimentului in care s-a savarsit abaterea disciplinara-----

Manager,

Miulescu Adrian Mugurel



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Miulescu Adrian Mugurel".

Consilier Juridic,

Jr. Raduca Alexandru

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Jr. Raduca Alexandru".