

MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ” MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA

judetul Bihor , 415300 Marghita , strada Crişan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595

e-mail : spitalm@rdslink.ro ; spitalulmarghita@yahoo.com ; web: www.spitalulmarghita.ro

NR. 3152/23.08.2011

PROCES VERBAL

Privind predarea Regulamentului Intern si a  
Regulamentului de Organizare si Functionare al spitalului pe fiecare sectie ,  
compartimente , servicii pentru luare la cunostinta si aplicare

Nr.crt	Sectia / Serviciu	Semnatura
1.	Sectia Interne	
2.	Camera de garda	
3.	Compartiment Psihiatrie	
4.	Compartiment Balneologie	
5.	Laborator anatomo patologic	
6.	Sectia Chirurgie Sectia A.T.I.	
7.	Sectia Pediatrie	
8.	Sectia Obstetrica Ginecologie	
9.	Compartiment Neurologie	
10.	Compartiment O.R.L.	
11.	Compartiment Pneumologie	
12.	Compartiment Oftamologie	
13.	Laborator analize medicale	
14.	Laborator Radiologie	
15.	Ambulatoriu de specialitate	
16.	Farmacia	
17.	Bucataria	
18.	Compartiment Nou nascuti	
19.	Serviciul Resurse Umane	
20.	Serviciul contabilitate	
21.	Serviciul aprovizionare	
22.	Serviciul Administrativ	
23.	Dispensar medical scolar	
24.	Dispensar T.B.C.	

MANAGER  
Brádacs Alíz

---

---

MUNICIPIUL MARGHITA  
**SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA**

județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2

Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595

e-mail : [spitalm@rdslink.ro](mailto:spitalm@rdslink.ro) ; [spitalulmarghita@yahoo.com](mailto:spitalulmarghita@yahoo.com) ; web: [www.spitalulmarghita.ro](http://www.spitalulmarghita.ro)

---

## **REGULAMENT INTERN**

- Cap.I - Reguli privind protecția , igiena și securitatea în muncă în cadrul unității
- Cap.II- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității
- Cap.III-Drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților
- Cp IV- Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților
- Cap V-Reguli privind disciplina muncii în unitate
- Cap VI- Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile
- Cap.VII- Reguli referitoare la procedura disciplinară
- Cap.VIII - Protecția maternității
- Cap. IX - Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale
- Cap. X - Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

---

---

## DISPOZITII GENERALE

Art.1 - Prezentul REGULAMENT INTERN a fost întocmit în temeiul prevederilor Cap.I – Titlu XI din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii.-modificată și completată de Legea 40 /2011.

Art.2 –(1) Spitalul Municipal Dr.Pop Mircea este unitate sanitară cu personalitate juridică, înființată prin Decizia nr.1592/30.12.1967 cu denumirea de Spital Unificat Teritorial Marghita, după care, prin Ordinul nr.2029/26.10.1995, devine Spitalul Orașenesc “Dr.Pop Mircea” în subordinea Consiliului Local al Municipiului Marghita.

(2)Sediul unității este în Marghita, str. Crișan, nr.2, pentru Compartimentele TESA, respectiv str. Eroilor nr.14 pentru activitatea medicală propriu - zisă.

(3) Prin H.G. 361/06.04.2011 se aprobă desființarea Centrului de Sănătate - Valea lui Mihai și se realizează prin reorganizarea acestuia, ca structură fără personalitate juridică, în cadrul Spitalului Municipal "Dr. Pop Mircea" Marghita, unitate sanitară publică cu paturi, aflată în rețeaua sanitară a Consiliului Local al Municipiului Marghita.Activitatea medicală se desfășoară în Oraș Valea lui Mihai , strada revoluției nr. 50.

Art.3 - Spitalul asigură asistență medicală de specialitate (spitalicească și ambulatorie) în nordul județului Bihor (aproximativ 100.000 locuitori).

Art.4 - Regulile stabilite în acest Regulament Intern se aplică întregului personal al unității, indiferent de durata contractului de muncă, funcția ce o deține, de sarcinile și atribuțiile ce îi revin și locul de muncă, precum și personalului care face practică în unitate.

---

---

**CAPITOLUL I**  
**REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI**  
**SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII**

**1. Obligațiile angajatorilor**

**Art. 1. - (1)** Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

**(2)** În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitățile sale în acest domeniu.

**(3)** Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

**Art. 2. - (1)** În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

**(2)** Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

**(3)** Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- 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 posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

---

**h)** adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

**i)** furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

**(4) Angajatorul are obligația:**

**a)** să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

**b)** ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților unității și la toate nivelurile ierarhice;

**c)** să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

**d)** să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

**e)** să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

**(5) Atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:**

**a)** să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

**b)** să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

**c)** să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

**d)** să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

**(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.**

### Servicii de prevenire și protecție

**Art. 3. - (1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 6 și 7, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere și/sau unitate, denumiți în continuare lucrători desemnați.**

**(2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie prejudiciați ca urmare a activității lor de protecție și a celei de prevenire a riscurilor profesionale.**

**(3) Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce le revin .**

**(4) Dacă în unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.**

**(5) În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe prevăzute la alin. (4), acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți că au efecte**

---

sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și trebuie să aibă acces la informațiile prevăzute la art. 16 alin. (2).

(6) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

**Art. 4. - (1)** În toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităților de prevenire și a celor de protecție, ținând seama de mărimea unității și/sau de riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității, se impune ca:

a) lucrătorii desemnați să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele adecvate;

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare și să dispună de mijloace personale și profesionale adecvate;

c) lucrătorii desemnați și serviciile externe să fie în număr suficient.

(2) Prevenirea riscurilor, precum și protecția sănătății și securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul unității.

(3) Lucrătorul/lucrătorii și/sau serviciul/serviciile prevăzute la alin. (2) trebuie să colaboreze între ei ori de câte ori este necesar.

Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor,  
pericol grav și iminent

**Art. 10. - (1)** Angajatorul are următoarele obligații:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților și mărimii unității, ținând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

(3) Numărul lucrătorilor menționați la alin. (2), instruirea lor și echipamentul pus la dispoziția acestora trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor specifice întreprinderii și/sau unității.

**Art. 11. - (1)** Angajatorul are următoarele obligații:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum și despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecția lor;

b) să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.

(2) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate pentru aceștia.

---

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când șeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toți lucrătorii sunt apți să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

(4) Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciați pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepția situațiilor în care aceștia acționează imprudent sau dau dovadă de neglijență gravă.

#### Alte obligații ale angajatorilor

**Art. 12. - (1)** Angajatorul are următoarele obligații:

a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;

c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute la alin. (1).

**Art. 13. -** În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;

c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în

---

---

domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

**g)** să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

**h)** să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

**i)** să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

**j)** să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

**k)** să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la art. 7 alin. (4) lit. e);

**l)** să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparatului de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;

**m)** să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

**n)** să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

**o)** să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

**p)** să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;

**q)** să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

**r)** să asigure echipamente individuale de protecție;

**s)** să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

**Art. 14.** - Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă.

**Art. 15.** - (1) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori.

(2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă și/sau contractul individual de muncă.



---

---

## Informarea lucrătorilor

**Art. 16. - (1)** Ținând seama de mărimea întreprinderii și/sau a unității, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

**a)** riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;

**b)** măsurile luate în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) și (3).

**(2)** Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere și/sau unitate exterioară, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau în unitatea sa, să primească informații adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire la alin. (1), care privesc acești lucrători.

**Art. 17. -** Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:

**a)** evaluarea riscurilor și măsurile de protecție, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) și b);

**b)** evidența și rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) și d);

**c)** informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

## Consultarea și participarea lucrătorilor

**Art. 18. - (1)** Angajatorii consultă lucrătorii și/sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

**(2)** Aplicarea prevederilor alin. (1) implică:

**a)** consultarea lucrătorilor;

**b)** dreptul lucrătorilor și/sau reprezentanților lor să facă propuneri;

**c)** participarea echilibrată.

**(3)** Lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor definiți la art. 5 lit. d) iau parte în mod echilibrat sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la:

**a)** orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea și sănătatea în muncă;

**b)** desemnarea lucrătorilor la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1) și la art. 10 alin. (2), precum și cu privire la activitățile la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1);

**c)** informațiile la care s-a făcut referire în art. 12 alin. (1), art. 16 și 17;

**d)** recurgera, după caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4);

**e)** organizarea și planificarea instruirii prevăzute la art. 20 și 21.

**(4)** Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte

---

---

propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol.

**(5)** Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudiciați din cauza activităților la care s-a făcut referire în alin. (1)-(3).

**(6)** Angajatorul trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile care decurg din prezenta lege.

**(7)** Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor și/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.

**(8)** Reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-și prezenta observațiile inspectorilor de muncă și inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

**Art. 19.** - În vederea realizării prevederilor art. 16, 17 și ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se înființează, se organizează și funcționează comitete de securitate și sănătate în muncă.

### Instruirea lucrătorilor

**Art. 20.** - **(1)** Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

- a) la angajare;
- b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
- c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

**(2)** Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

- a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
- b) periodică și ori de câte ori este necesar.

**(3)** Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau unitatea proprie, au primit instrucțiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.

**(4)** Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

**Art. 21.** - **(1)** Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1), (2) și (4) nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora.

---

(2) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1) și (2) trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru.

(3) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității.

### Obligațiile lucrătorilor

**Art. 22.** - Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

**Art. 23.** - (1) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 22, lucrătorii au următoarele obligații:

a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;

h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

(2) Obligațiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

(3) Alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

---

---

## Supravegherea sănătății

**Art. 24.** - Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

**Art. 25.** - (1) Măsurile prevăzute la art. 24 vor fi stabilite astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate.

(2) Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

### Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor

#### Evenimente

**Art. 26.** - Orice eveniment, așa cum este definit la art. 5 lit. f), va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoștință despre producerea acestuia.

**Art. 27.** - (1) Angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele așa cum sunt definite la art. 5 lit. f);

b) asiguratorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.

(2) Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relație contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semna obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestațiilor medicale.

(3) Semnalarea prevăzută la alin. (2) se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială sau a municipiului București, de îndată, la constatarea cazului.

**Art. 28.** - În cazul accidentelor de circulație produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt și persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliție rutieră competente vor trimite instituțiilor și/sau persoanelor fizice/juridice prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. a) și b), în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la fața locului.

**Art. 29.** - (1) Cercetarea evenimentelor este obligatorie și se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;

---

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum și în situațiile cu persoane date dispărute;

c) de către Inspekția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autoritățile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului București, în cazul suspiciunilor de boală profesională și a bolilor legate de profesie.

(2) Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

(3) În caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, instituția medico-legală competentă este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

### Accidente de muncă

**Art. 30. - (1)** În sensul prevederilor art. 5 lit. g), este, de asemenea, accident de muncă:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în țară sau în afara granițelor țării, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităților culturalsportive organizate, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor activități;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru salvarea de vieți omenești;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public și privat;

f) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceștia, în timpul programului de muncă, și nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție

---

de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieșirea din sau unitate și invers;

**k)** accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum și în timpul și pe traseul normal spre și de la aceste locuri;

**l)** accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegați pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara granițelor țării, pe durata și traseul prevăzute în documentul de deplasare;

**m)** accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări și servicii pe teritoriul altor țări, în baza unor contracte, convenții sau în alte condiții prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul și din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

**n)** accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare a pregătirii profesionale, în timpul și din cauza efectuării activităților aferente stagiului de practică;

**o)** accidentul determinat de fenomene sau calamități naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundație, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

**p)** dispariția unei persoane, în condițiile unui accident de muncă și în împrejurări care îndreptățesc presupunerea decesului acesteia;

**q)** accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

**(2)** În situațiile menționate la alin. (1) lit. g), h), i) și l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal și, de asemenea, transportul să se facă în condițiile prevăzute de reglementările de securitate și sănătate în muncă sau de circulație în vigoare.

**Art. 31.** - Accidentele de muncă se clasifică, în raport cu urmările produse și cu numărul persoanelor accidentate, în:

**a)** accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice;

**b)** accidente care produc invaliditate;

**c)** accidente mortale;

**d)** accidente colective, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în același timp și din aceeași cauză.

**Art. 32.** - **(1)** Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

**(2)** Accidentul de muncă înregistrat de angajator se raportează de către acesta la inspectoratul teritorial de muncă, precum și la asigurator, potrivit legii.

## Bolile profesionale

**Art. 33.** - În sensul prevederilor art. 5 lit. h), afecțiunile suferite de elevi și studenți în timpul efectuării instruirii practice sunt, de asemenea, boli profesionale.

---

**Art. 34. - (1)** Declararea bolilor profesionale este obligatorie și se face de către medicii din cadrul autorităților de sănătate publică teritoriale și a municipiului București.

**(2)** Cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum și stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri se fac de către specialiștii autorităților de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă.

**(3)** Declararea bolilor profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

**(4)** Bolile profesionale nou-declarate se raportează lunar de către autoritatea de sănătate publică teritorială și a municipiului București la Centrul național de coordonare metodologică și informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică București, la Centrul de Calcul și Statistică Sanitară București, precum și la structurile teritoriale ale asiguratorului stabilit conform legii.

**(5)** Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează și se înregistrează atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă.

#### Grupuri sensibile la riscuri

**Art. 35. -** Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

**Art. 36. -** Angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.

#### Infrațiuni

**Art. 37. - (1)** Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate și sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol grav și iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

**(2)** Dacă fapta prevăzută la alin. (1) a produs consecințe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

**(3)** Fapta prevăzută la alin. (1) săvârșită din culpă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârșită din culpă se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

**Art. 38. - (1)** Nerespectarea de către orice persoană a obligațiilor și a măsurilor stabilite cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav și iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

**(2)** Dacă fapta prevăzută în alin. (1) a produs consecințe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

---

**(3)** Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcțiune a instalațiilor, mașinilor și utilajelor, anterior eliminării tuturor deficiențelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea de la un an la 2 ani sau amendă.

**(4)** Faptele prevăzute la alin. (1) și (3) săvârșite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârșită din culpă se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

## Contravenții

**Art. 39. - (1)** Constituie contravenții faptele săvârșite de angajatorii aflați în una dintre situațiile prevăzute de prezenta lege.

**(2)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 13 lit. b), c), p) și r).

**(3)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 13 lit. n).

**(4)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 12 alin. (1) lit. a) și b), art. 13 lit. a), d)-f), h)-m) și o), art. 20, art. 29 alin. (1) lit. a) și ale art. 32 alin. (2).

**(5)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (4)-(6), art. 8, art. 11 alin. (1) și (3), art. 13 lit. q) și s) și ale art. 27 alin. (1) lit. a) și b).

**(6)** Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

**a)** încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1), ale art. 10 și 16;

**b)** încălcarea dispozițiilor art. 14, 15 și ale art. 34 alin. (1).

**(7)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 11 alin. (2) și (4), ale art. 17, 19 și 21.

**(8)** Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 4.000 lei următoarele fapte:

**a)** încălcarea dispozițiilor art. 12 alin. (1) lit. c) și d), art. 13 lit. g), art. 18 alin. (5) și (6) și ale art. 36;

**b)** încălcarea dispozițiilor art. 34 alin. (5).

**(9)** Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă privind:

**a)** fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanțelor ori preparatelor chimice periculoase și a deșeurilor rezultate;

**b)** prevenirea prezenței peste limitele maxime admise a agenților chimici, fizici sau biologici, precum și suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului uman;

**c)** darea în exploatare sau repunerea în funcțiune, parțială ori totală, a construcțiilor, echipamentelor de muncă noi sau reparate, precum și pentru aplicarea proceselor tehnologice;

**d)** întocmirea și respectarea documentațiilor tehnice pentru executarea lucrărilor care necesită măsuri speciale de siguranță;



- 
- e) folosirea surselor de foc deschis și fumatul la locurile de muncă unde acestea sunt interzise;
- f) prevenirea accidentelor prin electrocutare la executarea, exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor și a echipamentelor electrice, precum și pentru prevenirea efectelor electricității statice și ale descărcărilor atmosferice;
- g) asigurarea și folosirea instalațiilor electrice de construcție adecvate la locurile de muncă unde există pericole de incendiu sau de explozie;
- h) asigurarea celei de-a doua surse de alimentare cu energie electrică a echipamentelor de muncă;
- i) transportul, manipularea și depozitarea echipamentelor de muncă, materialelor și produselor;
- j) delimitarea, îngrădirea și semnalizarea zonelor periculoase;
- k) semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă;
- l) asigurarea exploatării fără pericole a recipientelor-butelii cu gaze comprimate sau lichefiate, a instalațiilor mecanice sub presiune și a celor de ridicat, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune și a altor asemenea echipamente de muncă;
- m) utilizarea, întreținerea, revizia și repararea periodică a echipamentelor de muncă;
- n) asigurarea, marcarea și întreținerea căilor de acces și de circulație;
- o) asigurarea iluminatului de siguranță;
- p) organizarea activității de păstrare, întreținere și denocivizare a echipamentului individual de protecție;
- q) întocmirea documentelor de urmărire a parametrilor funcționali ai echipamentelor de muncă și a rapoartelor de serviciu pentru instalațiile cu regim special de exploatare;
- r) aplicarea metodelor de exploatare minieră, execuția, exploatarea și întreținerea lucrărilor miniere, realizarea și funcționarea sistemului de aeraj, corespunzător clasificării minelor din punctul de vedere al emanațiilor de gaze;
- s) amenajarea locurilor de muncă pentru lucrul la înălțime, în spații închise și în condiții de izolare.

**Art. 40.** - Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate.

**Art. 41.** - Sancțiunile contravenționale prevăzute la art. 39 alin. (2)-(9) și la art. 40 se aplică angajatorilor.

**Art. 42.** - (1) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (2)-(9) și la art. 40 se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (6) lit. b) și alin. (8) lit. b) se fac și de către inspectorii sanitari din cadrul Ministerului Sănătății Publice și al unităților subordonate.

(3) În caz de constatare a unei situații care se încadrează în prevederile art. 37 și 38, inspectorii prevăzuți la alin. (1) și (2) vor sesiza de îndată organele de urmărire penală competente, potrivit legii.

(4) Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancționat, inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

---

---

**Art. 43.** - Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

---

---

**CAPITOLUL II**  
**REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI**  
**NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME**  
**DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII**

**Art.1** - În cadrul relațiilor de muncă din cadrul unității funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajator

**Art.2** - Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristice genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă

**Art.3** - Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art.2, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii

**Art.4** - Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art.2, dar care produc efectele unei discriminări directe.

**Art.5** - Orice salariat care prestează o muncă în cadrul unității beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

**Art.6** - Tuturor salariaților care prestează o muncă în cadrul unității le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

**Art.7** - Salariații se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

**Art.8** - Relațiile de muncă din cadrul unității se bazează pe principiul consensualității și al buneii – credințe.

**Art.9** - Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

**Art.10** - Nu sunt considerate discriminări:

- 
- 
- a. măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării
  - b. măsurile stimulative, temporare pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați
  - c. cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective

**Art.11** - Prin egalitate de șanse și 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. angajarea în toate posturile sau locurile 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
- e. promovare la orice nivel ierarhic și profesional
- f. condiții de muncă, conform prevederilor legislației în vigoare
- g. beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale

**Art.12** - Angajatorul este obligat să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă

**Art.13** - (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- a. anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b. încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c. stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d. stabilirea remunerației
- e. beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale
- f. informarea și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională
- g. evaluarea performanțelor profesionale individuale
- h. promovare profesională
- i. aplicarea măsurilor disciplinare
- j. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta
- k. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de aplicarea prevederilor alin.(1) lit.a) locurile de muncă, în care datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinate.

**Art.14** - (1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare.

---

(2) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de gravitate.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin.(1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

**Art.15** – (1) Este considerată discriminare după criteriul de sex hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea.

(2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire 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.

**Art.16** - Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept hărțuire sexuală, angajatorul are următoarele obligații:

- a. să aplice sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați
- b. să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor prezentului regulament intern
- c. să aplice imediat după sesizare sancțiunile disciplinare împotriva oricăror manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă

**Art.17** - Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art.19 alin.2), la instanțele judecătorești competente

**Art.18** - Angajatorul promovează și susține participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie.

**Art.19** - (1) Angajații au dreptul ca în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex să formuleze sesizări, reclamații ori plângeri către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflictele de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(3) Prin plângerea introdusă în condițiile prevăzute la alin.(2) persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul de sex are

---

---

dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

**Art.20** – (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

(2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

---

---

### **CAPITOLUL III**

## **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI**

### **ȘI AL SALARIAȚILOR**

**Art.1** - Angajatorul are obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă cu fiecare salariat din unitate. Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă în limba română. Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

**Art.2** - Prin contractul individual de muncă, salariatul se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

**Art.3** - Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

**Art.4** - Este interzisă încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani.

**Art.5** - Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

**Art.6** - Este interzisă încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească.

**Art.7** - Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin Hotărâre a Guvernului.

**Art.8** - Este interzisă, sub acțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei muncii sau a unei activități ilicite ori imorale.

**Art.9** - Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, unitatea are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau le modifice.

**Art.10** - Informarea prevăzută la art.9 va cuprinde, după caz, următoarele elemente:

- a. identitatea părților
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri
- c. sediul unității
- d. atribuțiile postului
- e. riscurile specifice postului

- 
- 
- f. data de la care contractul urmează să își producă efectele
  - g. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia
  - h. durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul
  - i. condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractate și durata acestuia
  - j. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul
  - k. durata normală a muncii, exprimată în ore zi și ore săptămână
  - l. indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului
  - m. durata perioadei de probă
  - n. criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului

**Art.11** - Elementele de informare prevăzute la art.9 trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă

**Art.12** - Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art.9 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui Act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încheierii în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Art.13** - (1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.10, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze:

(2) **Clauza de neconcurență** îl obligă pe salariat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență. Își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

a. În cuprinsul contractului individual de muncă se vor prevedea în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității.

(3) Prin **clauza de confidențialitate** părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului individual de muncă.

a. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune - interese.

**Art.14** - (1) La angajare, unitatea este obligată să solicite viitorului salariat certificatul medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) În cazul în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul



---

certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

**Art.15** - Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a. la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali și de un an, în cealaltă situații
- b. în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate
- c. la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară
- d. în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii
- e. periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factorii nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății
- f. periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivitățile de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății
- g. periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă

**Art.16** - Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea

**Art.17** - Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

**Art.18** Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

**Art.19** - Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

**Art.20** - Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

**Art.21** - Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu.

**Art.22** - Face excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

**Art.23** - Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul

---

colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

**Art.24** (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă probă în situația în care acesta debutează în cadrul unității, într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

**Art.25** - Perioada de probă constituie vechime în muncă.

**Art.26** - Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

**Art.27** - Angajatorul are obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților.

**Art.28** (1) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în orice angajare și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă

**Art.29** - Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

**Art.30** - La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

**Art.31** - În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul angajatorului.

**Art.32** (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Face excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

**Art.33** - Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă

**Art.34** - Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art.35** - Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:  
a. dreptul la salarizare pentru munca depusă

- 
- 
- b. dreptul la repaus zilnic și săptămânal
  - c. dreptul la concediu de odihnă anual
  - 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 formarea profesională
  - h. dreptul la informare și consultare
  - i. dreptul de a lua parte 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 adera la un sindicat
  - n. alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art.36** - Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

1. Personalul din unitate are îndatorirea să respecte cu strictețe ordinea și disciplina la locul de muncă, să urmărească și să aplice cu fermitate normele și instrucțiunile referitoare la desfășurarea muncii, să-și îndeplinească cu simț de înaltă răspundere îndatoririle de serviciu, să manifeste întransigență față de orice abateri de la regulile stabilite;
2. Să respecte programul de lucru și să execute întotdeauna și la timp obligațiile de serviciu ce-i revin, fără a se preocupa de lucrări străine serviciului sau de a-i sustrage de la lucru pe ceilalți colegi;
3. Să folosească integral și cu maximă eficiență timpul de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
4. Să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, nefiind acceptat la muncă - de către șeful ierarhic - în stare fizică și psihică necorespunzătoare;
5. Să rezolve sarcinile și atribuțiile de serviciu ce-i revin potrivit postului ce-l ocupă;
6. Să cunoască planul de acțiune, de prevenire și combatere a infecțiilor nosocomiale întocmită de SPCIN pentru anul în curs și să îndeplinească întotdeauna atribuțiile ce la revin din acest document;
7. Să respecte normele de protecția muncii și de prevenire a incendiilor sau a oricăror altor situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile unității ori viața, integritatea corporală sau sănătatea unor persoane;
8. Să folosească echipamentul de protecție și de lucru în conformitate cu instrucțiunile de funcționare;
9. Să participe la instructaje privind protecția muncii și P.S.I. și să se prezinte la examenele profesionale, psihologice și medicale programate de conducerea unității;
10. Să înștiințeze de îndată șeful ierarhic superior despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în aprovizionarea locului de muncă, în întreținerea aparatelor medicale, încăleări de Regulament de Ordine Interioară, norme de P.M. și P.S.I. etc., să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații. Înștiințarea se va face verbal, telefonic sau în scris;

---

11. Responsabilii de secții au obligația să semnaleze directorului unității orice abatere sau nerespectare a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu săvârșite de personalul salariat. Să nu permită accesul la lucru a celor care vin în stare de ebrietate, oboseală sau boală;

12. În caz de îmbolnăvire, să anunțe imediat pe conducătorul locului de muncă; în situația în care îmbolnăvirea a intervenit în altă localitate, se va anunța telefonic aceeași persoană;

13. Să nu lase fără supraveghere în timpul programului de lucru bolnavi, aparate medicale, mașini și instalații în funcțiune;

14. Să nu părăsească locul de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a schimbului, persoana încastrată în muncă este obligată să anunțe șeful ierarhic pentru a putea fi luate măsurile necesare;

15. Întregul personal salariat este obligat să facă prezența la intrarea și ieșirea din serviciu, prin condica de prezență;

16. Să păstreze și să apere patrimoniul încredințat și să-l gospodărească în mod judicios;

17. Să respecte dispozițiile legale privind păstrarea secretului cuprins în documente, date sau informațiile care nu sunt destinate publicității. Interdicția este obligatorie și după încheierea raporturilor de muncă în cadrul cărora persoana respectivă a luat cunoștință despre astfel de date, informații sau documente;

18. Să nu scoată din incinta unității documente, medicamente, aparatură medicală, instrumente medicale, etc.

19. Să aibă o comportare corectă în cadrul relațiilor de serviciu, în asigurarea efectuării consultațiilor, investigațiilor, tratamentelor și a altor îngrijiri medicale a bolnavilor din ambulatoriu și spitalizați, pentru asigurarea unui climat de disciplină și combaterea oricăror manifestări necorespunzătoare;

20. Să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă;

21. Să-și ridice necontenit calificarea profesională, nivelul de cunoștințe tehnico-științifice, să frecventeze și să absolve cursurile de perfecționare organizate sau recomandate de unitate;

22. Personalul cu funcții de conducere are obligația ca în cadrul competenței sale, să dea dispoziții clare și precise, să asigure condițiile necesare pentru executarea lor și să controleze sistematic modul cum sunt aduse la îndeplinire și să sesizeze imediat sau cel mult în 24 ore de la producere, conducerea unității de toate abaterile constatate în vederea luării măsurilor disciplinare ce se impun. Personalul din subordine este obligat să execute întocmai și la timp dispozițiile primite.

23. Personalului salariat i se interzice:

23.1. - venirea la serviciu după consumarea de băuturi alcoolice, într-o ținută sau atitudine necorespunzătoare, în stare de oboseală sau boală.

23.1. - părăsirea serviciului sau plecarea fără motive temeinice în timpul programului de lucru de la locul de muncă, părăsind incinta unității, cu excepția șefilor de compartimente;

23.3. - executarea de lucrări sau acordarea de asistență medicală pentru care nu are experiență necesară;

23.4. - atitudinea jignitoare față de colegii de muncă;

- 
- 23.5. - distracțiile în timpul serviciului;
  - 23.6. stânjenirea activității celorlalte persoane;
  - 23.7. folosirea telefoanelor unității în interes personal;
  - 23.8. angajarea unității în relații cu alte unități sau persoane fără aprobarea prealabilă a conducerii.

De asemenea, salariații au următoarele obligații:

- a. obligația de a realiza norma de muncă sau după caz de a îndeplini atribuții ce îi revin conform fișei postului
- b. obligația de a respecta disciplina muncii
- c. obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, 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 respecta secretul de serviciu
- g. alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Atribuțiile salariaților sunt prevăzute în Fișa postului, pentru fiecare funcție în parte, aceștia având obligația de a le respecta.

**Art.37** - Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a. să stabilească organizarea și funcționarea unității
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui 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 și regulamentului intern
- f. să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

**Art.38** - Angajatorului 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 economică și financiară a unității
- e. Să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora
- f. Să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii
- g. Să întințeze registrul de evidență a salariaților
- h. Să opereze înregistrările prevăzute de lege
- i. să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului

j. să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților

**Art.39** - (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților

(2) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a. durata contractului
- b. locul muncii
- c. felul muncii
- d. condițiile de muncă
- e. salariul
- f. timpul de muncă și timpul de odihnă

**Art.40** - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă

**Art.41** - Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului

**Art.42** - Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

**Art.43** - Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator

**Art.44** (1) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta, nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(2) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

**Art.45** - Contractul individual de muncă se suspendă în următoarele situații:

- a. concediu de maternitate
- b. concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- c. carantină
- d. exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului
- e. îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat
- f. forța majoră
- g. în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală

- 
- h. de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept

i. în alte cazuri expres prevăzute de lege

**Art.46** - Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

- concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
- concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani
- concediu paternal
- concediu pentru formare profesională
- exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului
- participarea la grevă
- Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern

**Art.47** - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii
- în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești
- în cazul întreruperii reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare
- pe durata detașării
- pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz

**Art.48** - (1) Pe durata întreruperii reducerii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de

---

salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 47 alin. 3.

(2) Pe durata întreruperii/reducerii temporare prevăzute la alin.(1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**Art.49** - Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

**Art.50** - Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a. de drept
- b. ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea
- c. ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege

**Art.51** - Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a. la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c. la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare: la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d. ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă
- e. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare
- f. ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești
- g. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei
- h. ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția
- i. la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată
- j. retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

**Art.52** - (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului de muncă atrage nulitatea acestuia

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor



---

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească

**Art.53** - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului

**Art.54** - Este interzisă concedierea salariaților:

- a. 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
- b. pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale

**Art.55** - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a. pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii
- b. pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c. pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
- d. pe durata concediului de maternitate
- e. pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
- f. pe durata concediului pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani
- g. pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat
- h. pe durata efectuării concediului de odihnă

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

---

**Art.56** - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a. în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară
- b. în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 zile, în condițiile Codului de procedură penală.
- c. în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat
- d. în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat

**Art.57** - (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art.56 lit.b) d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii

(2) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

**Art.58** - (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară

(3) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 56 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

**Art.59** (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.56 lit.e) și d) precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art.51 lit.f), angajatorul are obligația de a-l propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

- 
- g. data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile
- h. termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță

(4) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatul sau, după caz, reprezentanților salariaților

**Art.65** - (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.(1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 45 de zile prevăzut la art.64 alin.(1), la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maxim 15 zile calendaristice

**Art.66** - (1) În cazul în care în angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, în termen de 45 de zile salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(2) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin.(1) nu solicită acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art.67** - (1) Persoanele concediate în temeiul art.56 lit.e) și d), al art.59 și art.60 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

(2) Face excepție de la prevederile alin.(1) persoanele concediate în temeiul art.56 lit.d) care se află în perioada de probă.

**Art.68** - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a. motivele care determină concedierea
- b. durata preavizului
- c. criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art.64 alin.(2) lit.d)
- d. lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art.58

**Art.69** - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului

---

---

**Art.70** - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractului individual de muncă continuă să își producă toate efectele

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

---

---

**CAPITOLUL IV**  
**PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR**  
**SAU RECLAMAȚILOR INDIVIDUALE ALE**  
**SALARIAȚILOR**

**Art.1** - Angajații unității au îndatorirea de a rezolva lucrările repartizate de conducătorul compartimentului în care funcționează.

**Art.2** - Cererile vor fi înregistrate la secretariatul unității și vor fi repartizate de către conducătorul unității spre rezolvare compartimentelor de specialitate în funcție de conținutul acestor cereri.

**Art.3** - Pentru rezolvarea temeinică și legală a cererilor sau reclamațiilor, conducătorul unității (înlocuitorul acestuia) va preciza termenul de trimitere a răspunsului.

**Art.4** - Angajaților unității le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

**Art.5** - Angajaților le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor ori să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

**Art.6** - Conducerea unității este direct răspunzătoare de buna organizare a activității de primire, evidențiere a cererilor, reclamațiilor ce le sunt adresate, precum și de legalitatea soluțiilor și comunicarea acestora în termenul legal.

**Art.7** - Pentru soluționarea legală a cererilor și reclamațiilor ce le sunt adresate, conducerea unității va dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate.

**Art.8** - Fiecare compartiment este obligat să urmărească soluționarea și redactarea în termen a răspunsului.

**Art.9** - Expedierea răspunsului se va face numai prin intermediul secretariatului unității care a înregistrat cererea/reclamația, acesta îngrijindu-se și de clasare și arhivare.

**Art.10** - Cererile/reclamațiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale autorului nu se iau în considerare și vor fi clasate potrivit prezentului articol.

**Art.11** - Conducerea unității, prin compartimentele de specialitate sesizate au obligația să comunice autorului cererii/reclamației, în termen de 30 de zile de la data înregistrării cererii/reclamației răspunsul indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

**Art.12** - În situația în care aspectele sesizate prin cerere/reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, conducătorul unității poate prelungi termenul prevăzut la art.11 cu cel mult 15 zile.

**Art.13** - În situația în care aspectele sesizate prin cerere/reclamație sunt urgente, conducătorul unității va micșora termenul prevăzut la art.11 în funcție de conținutul acestora.

---

**Art.14** - În cazul în care o persoană fizică sau juridică adresează mai multe cereri/reclamații, sesizând aceeași problemă, acestea se vor conexe, trimitându-se un singur răspuns care trebuie să facă referire la toate cererile/reclamațiile primite.

**Art.15** - Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă cerere/reclamație cu același conținut, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune despre faptul că s-a răspuns.

**Art.16** - În cazul în care prin cerere sau reclamație sunt sesizate aspecte din activitatea unei persoane, aceasta nu poate fi soluționată de persoana în cauză sau de către un subordonat al acesteia.

**Art.17** - Semnarea răspunsului se face de către conducătorul unității ori de persoana împuternicită de acesta, precum și de șeful compartimentului care a soluționat cererea/reclamația. În răspuns se va indica, în mod obligatoriu temeiul legal al soluției adoptate.

**Art.18** - Constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit legislației muncii, a prezentului regulament intern, următoarele fapte:

- a. nerespectarea termenelor de soluționare a cererilor/reclamațiilor
- b. intervențiile sau stăruințele pentru rezolvarea unor cereri/reclamații în afara cadrului legal
- c. primirea direct a unei cereri/reclamații de către șeful compartimentului de specialitate, în vederea rezolvării, fără a fi repartizată de conducătorul unității.

---

---

**CAPITOLUL V**  
**REGULI PRIVIND DISCIPLINA**  
**MUNCII ÎN UNITATE**

**I.Organizarea programului de lucru**

**Art.1.** Ora începerii și ora terminării programului de lucru se stabilește de către conducerea unității astfel:

- Medici: 7 ore în medie/zi; medici radiologi - 6 ore
  - Medicii care lucrează la paturi:
    - activitate curentă 5 ore în cursul dimineții
    - 20 ore de gardă lunar, conform graficului de gardă
    - contravizită, care se asigură zilnic, prin rotație de către toți medicii încadrați; după amiază în zilele lucrătoare și dimineața în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează.
  - Medicii care nu efectuează gardă:
    - activitate curentă 6 ore în cursul dimineții
    - 1 oră contravizită zilnic
- Program de lucru din Ambulatoriu:
- Medicii care au postul pe secțiile spitalului desfășoară activitate pe posturi vacante din ambulatoriu după următorul program de lucru :

**CABINET INTERNE**

1. Dr. Gyorfi Andrei	Vineri: 10.30-13.00
2. Dr. Kékedi Emeric	Vineri: 8.30-10.30
3. Dr. Lerințiu Antonia	Mărti: 10.30-13.00 Joi: 10.30-13.00 Vineri: 10.30-13.00
4. Dr. Pașcondea Simona	Luni: 11.00-16.00 Miercuri: 09.00-14.30
5. Dr. Topan Adina	Joi: 08.00-10.30 ; 13.00-14.00

---

---

### CABINET PEDIATRIE

1. Dr. Tarța Iulia Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri :9.00-11.00
2. Dr. Yacoob Ismail Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri :11.00-13.00

### CABINET CHIRURGIE

1. Dr. Potra I. Dorel Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri:12.00-14.00
2. Dr. Tabacu Sorin Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri:10.00-12.00
- 3: Dr. Chiriac Marius Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri:08.00-10.00

### CABINET OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE

1. Dr. Buzaș Ștefan Luni - Vineri: 08.00-14.00
2. Dr. Fogaș Cristian Luni - Vineri: 08.00-14.00

### CABINET ORTOPEDIE

1. Dr. Pobirci Dumitru Decebal: Luni, Marți, Miercuri, Joi, Vineri:08.00-15.00

- Medicii cu postul în Ambulatoriu - 7 ore/zi în Ambulator
- Medicii radiologi - program de lucru de 6 ore
- Chimiștii, farmaciștii, biologii - program de lucru de 7 ore
  
- Profesor CFM - program de lucru de 8 ore
- Personalul sanitar mediu: - din secțiile spitalului lucrează în program de 8 ore în trei ture, sau conform unui program de 12 ore și 24 ore libere
  - din laboratorul de analize medicale lucrează în program de 7 ore; sâmbăta și duminica, conform graficului de lucru, serviciul este asigurat de un cadru mediu.
  - din laboratorul de radiologie - lucrează în program de 6 ore
  - din bucătăria dietetică - program de lucru de 8 ore în două ture; sâmbăta 8 ore dimineața
  - din Biroul de primire - program de lucru de 8 ore, dimineața; sâmbăta - 4 ore



- 
- 
- Personalul auxiliar sanitar din secțiile spitalului lucrează în trei ture de câte 8 ore sau în ture de 12 ore și 24 ore libere.
  - Spălătoresele - program de lucru de 8 ore în două ture, sâmbăta - 6 ore dimineața.
  - Personalul din Blocul Alimentar, program de lucru de 8 ore sau în ture de 12 ore; sâmbăta și duminica la fel.
  - Personalul care lucrează la morgă, program de 6 ore/zi
  - Personalul sanitar care lucrează în activitatea de hidroterapie – 7 ore/zi
  - Personalul sanitar care lucrează în stațiile de sterilizare – 8 ore/zi
  - Telefonistele - program de lucru de 8 ore în două ture.
  - Fochiști - 12 ore cu 24 ore libere; sâmbăta și duminica numai vara.
  - Mecanicii și electricienii - 16 ore/zi; sâmbăta și duminica 8 ore, restul muncitorilor 8 ore/zi.
  - Portarii - program de lucru în ture; 12 ore și 24 ore libere.
  - Personalul T.E.S.A. - program de lucru de 8 ore zilnic.

**Art.2.** Personalul care lucrează în ture, își desfășoară activitatea pe baza graficului de lucru aprobat de conducerea unității și difuzat la toate locurile de muncă;

**Art.3.** Orice modificare a graficului este interzisă; în cazuri excepționale, aceasta se va putea face numai cu aprobarea șefului de secție, respectiv a conducătorului unității;

**Art.4.** La locurile de muncă unde se lucrează în tură continuă, personalul nu poate părăsi locul de muncă până nu vine înlocuitorul;

**Art.5.** Personalul care lucrează în tură și deci nu poate beneficia de ziua de sâmbătă sau duminică, ca zile de repaus, va beneficia pentru odihnă la o altă zi din cursul săptămânii, conform graficului de lucru

## **II. Regulament privind accesul în unitate**

**Art.1.** Accesul salariaților în timpul programului de lucru în unitate se face pe baza de legitimație.

**Art.2.** Accesul vizitatorilor se face pe baza programului stabilit de către conducerea unității și anume între orele 14.00-16.00, pe baza de buletin.

**Art.3.** Accesul în unitate al reprezentanților presei se face numai cu acordul managerului unității sanitare, nominalizând o persoană la care să i se poată lua interviuri și anume: Dr. Tabacu Sorin, cu respectarea drepturilor pacienților la intimitate. Pentru aceasta, anterior, reprezentanții mass-media vor face demersuri scrise sau verbale în obținerea acordului de principiu.

---

---

**CAPITOLUL VI**  
**ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE**  
**APLICABILE**

**Art.1** - (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi 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, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici

**Art.2** - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

**Art.3** - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise

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

**Art.4** - 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 a salariatului
- c. consecințele abaterii disciplinare
- d. comportarea generală în serviciu a salariatului
- e. eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

**Art.5** - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art.2 alin.(1) lit.a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii

---

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.(2) fără un motiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile

(4) 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

**Art.6** - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie 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

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a. descrierea faptei care constituie abatere disciplinară
- b. precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat
- c. motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art.5 alin.(3), nu a fost efectuată cercetarea
- d. temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică
- e. termenul în care sancțiunea poate fi contestată

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării

(4) 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

---

---

**CAPITOLUL VII**  
**REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA**  
**DISCIPLINARĂ**

**Art.1** - Prin încadrarea unei persoane într-o unitate, ca efect al încheierii contractului individual de muncă acesta devine, de regulă, membră a colectivului de muncă, având toate drepturile și obligațiile ce decurg din această calitate. Între angajator și salariat se naște un raport de subordonare.

**Art.2** - Respectarea cu strictețe a ordinii și a disciplinei la locul de muncă constituie o obligație de bază fiecărui salariat.

**Art.3** - Salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale prevăzute în actele normative, în contractul colectiv de muncă și în contractul individual de muncă regulamentul intern, dar și măsurile date de angajator, prin decizii, ordine scirse sau verbale, în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control.

**Art.4** - Mijloacele legale de înfăptuire a disciplinei muncii în unitate se clasifică în trei categorii:

1. **organizatorice**, respectiv cele care vizează însăși organizarea procesului muncii (prin regulamentul intern, contractul colectiv de muncă), condiție esențială pentru o stare disciplinară normală
2. **stimulative** în care se regăsesc, în condițiile legii, acordarea salariului de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională cu reducerea condiției de vechime, trecerea în gradația imediat superioară sub condiția notării în anul anterior cu calificative “foarte bun” și “bun”, întregul sistem de sporuri și îndeosebi de premiere propriu salarizării actuale, alte modalități de stimulare prevăzute în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă
3. **sanționatorii**, încorporate în însăși instituția juridică a răspunderii disciplinare. Sancțiunile restabilesc ordinea disciplinară încălcată; ele urmăresc, însă, și prevenirea altor fapte de încălcare cu vinovăție a obligațiilor de serviciu de către salariați

**Art.5** - Asigurarea disciplinei muncii, face necesară aplicarea, în condițiile legii, a unor sancțiuni salariaților care, cu vinovăție, săvârșesc o încălcare a obligațiilor ce le revin în calitate de parte a contractului individual de muncă, inclusiv a normelor de comportare.

**Art.6** - Spre a răspunde disciplinar se impun a fi întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare

- subiectul (întotdeauna o persoană fizică, în calitate de subiect calificat, respectiv un salariat)
- obiectul (relații sociale de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă)
- latura obiectivă (respectiv fapta – acțiune sau inacțiune – care înfrânge obligațiile izvorâte din contractul individual de muncă)

- 
- 
- latura subiectivă (vinovăția – intenția, directă ori indirectă și culpa din ușurință sau nesocotință), care se apreciază concret în funcție de pregătirea profesională, capacitatea, aptitudinile și experiența salariatului respectiv

**Art.7** - Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligațiilor de serviciu și vinovăția, rezultatul dăunător și legătura cauzală se prezumă

**Art.8** - Cauzele de exonerare (neresponsabilitate) de răspundere disciplinară sunt următoarele:

- legitima apărare
- starea de necesitate
- constrângerea fizică sau contrângerea morală
- cazul fortuit
- forța majoră
- eroarea de fapt
- executarea ordinului de serviciu emis în mod legal

**Art.9** - Revizuirea poate interveni atunci când, ulterior aplicării sancțiunii disciplinare, apar probe sau împrejurări noi care scot în evidență nevinovăția sau vinovăție mai mică a salariatului respectiv.

**Art.10** - Reabilitarea disciplinară: sancțiunea disciplinară aplicată unui salariat (cu excepția desfacerii contractului de muncă) se consideră a nu fi fost luată dacă timp de un an de la executarea ei, salariatul în cauză nu a mai săvârșit o altă abatere (reabilitarea de drept). Chiar înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data aplicării sancțiunii, conducătorul unității poate dispune, dacă salariatul nu a mai săvârșit o altă abatere, ca sancțiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată (reabilitarea facultativă)

**Art.11** - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu materiale din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei în condițiile art.12 și următoarele.

**Art.12** – (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

**Art.13** – (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care s-a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său

---

---

net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul inventar.

**Art.14** - (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

**Art.15** – (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv

**Art.16** – (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

**Art.17** – În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

---

---

## CAPITOLUL XIII

### PROTECTIA MATERNITATII

Art. 1 Salariatele aflate in una din urmatoarele situatii : stare de graviditate, mame, lauze sau care alapteaza , de cetatenie romana ori a unui stat membru U.E si din Spatiul European care au raporturi de munca sau raporturi de serviciu cu unitatea au obligatia de a se prezenta la medicul de familie sau dupa caz la medicul specialist in vederea atestarii starii sale fiziologice de graviditate.

Art. 2 Medicul de familie si sau medicul specialist completeaza Carnetul gravidei si Anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si a lauzei pentru atestarea starii fiziologice de graviditate , fie a faptului ca salariata a nascut recent sau ca alapteaza in conformitate cu O.M.S.12-2004 pentru afdoptarea Protocolului privind Metodologia efectuarii consultatiilor prenatale si a consultatiilor postnatale , carnetului gravidei si anexei pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei .

Art. 3 (1) Salariata instiinteaya angajatorul depunand copie a anexei la compartimentul Resurse Umane insotita de o cerere scrisa care sa contina informatii referitoare la stareaproprie de maternitate si dupa caz solicitarea de a i se aplica masuri de protectie prevazute de prezentul Reglament

(2) In cazul in care salariatele nu indeplinesc aceasta obligatie , angajatorul este exonerat de obligatiile prevazute in O.G96/2003.

Art. 4 Angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariata, in termen de 10 zile lucratoare , mediculuide medicina a muncii precum si Inspectoratului de munca in a carei raza teritoriala isi desfasoara activitatea.

---

---

## Capitolul IX

### CRITERIILE DE EVALUARE A PERFORMANTELOR INDIVIDUALE

**Art. 1. - (1)** Se aprobă criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale prevăzute în anexa nr. 1 și fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul de conducere și personalul de execuție, conform modelului prevăzut în anexele nr. 2a și 2b.

**(2)** Prevederile alin. (1) se aplică personalului contractual din sistemul sanitar, respectiv personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Sănătății, din cadrul serviciilor publice deconcentrate, din unitățile sanitare publice, precum și din cadrul celorlalte instituții publice din rețeaua Ministerului Sănătății, denumite în continuare instituții publice.

**Art. 2. -** 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.

**Art. 3. - (1)** Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

**(2)** Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

**Art. 4. - (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.

**Art. 5. -** 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 fiecărei instituții publice;

**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 fiecărei instituții publice.

**Art. 6. - (1)** 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 unității sanitare publice, pentru persoanele de conducere.

(3) Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de conducătorul instituției publice.

(4) Pentru conducătorii instituțiilor publice numiți prin ordin al ministrului sănătății, fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de ministrul sănătății.

**Art. 7.** - 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. 8.** - (1) 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) Pentru funcțiile de conducere, nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare prevăzute la pct. I și II din anexa nr. 2a.

(4) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

**Art. 9.** - (1) Contestațiile în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestațiile se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu reprezentantul salariaților, din instituția publică.

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

**Art. 10.** - Pentru spitalele al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se stabilesc și se aprobă prin act administrativ emis de acestea, prevederile prezentului ordin reprezentând o prevedere-cadru care poate fi modificată și completată de către autoritatea administrativ-teritorială.

**Art. 11.** - Prin excepție de la prevederile art. 4, evaluarea performanțelor individuale ale personalului contractual pentru anul 2010 se va face în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului ordin.

**Art. 12.** - Direcțiile de specialitate din Ministerul Sănătății, direcțiile de sănătate publică și unitățile sanitare cu personalitate juridică din rețeaua Ministerului Sănătății vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

**Art. 13.** - Anexele nr. 1, 2a și 2b fac parte integrantă din prezentul ordin.

---

---

## **CRITERII DE EVALUARE**

a performanțelor profesionale individuale

I. Pentru funcțiile de execuție:

1. Cunoștințe și experiență profesională
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

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

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității
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 .

---

---

## CAPITOLUL X

### MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

1 - Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea-

În acest sens, informațiile cerute sub orice formă de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză. Verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea se face prin concurs sau examen, după caz. Astfel posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității.

În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se va face prin examen.

Verificarea aptitudinilor profesionale și personale se va face pe baza fișei de evaluare la angajare, conform:

-Legii nr. 284 din 28.12.2010-Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii.

2. Durata timpului de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână. Pentru medicii încadrați cu contract individual de muncă, durata normală a timpului de lucru este de 7 ore/zi și de 35 ore/săptămână. La anumite locuri de muncă, prin lege este redusă durata normală a timpului de lucru:

Laborator de radiologie și imagistică medicală 6 ore/zi, respectiv

Laborator de analize medicale: 7 ore/zi.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore/zi (respectiv 6 și 7 ore/zi), timp de 5 zile cu 2 zile de repaus. În cadrul unității, la anumite locuri de muncă, activitatea se desfășoară în ture de 12/24 ore; medicii efectuează ore de gardă, contravizită, ambulator, program fracționat, etc. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. În cazul în care activitatea se

---

---

pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

3. Normarea muncii în cadrul unității se realizează prin normativele de personal și se aplică tuturor categoriilor de salariați. Normativele de personal sunt aprobate prin Ordin al Ministrului sănătății.

4. Pentru salariații la care durata zilnică a timpului de lucru este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze: Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore.

Salariații au dreptul între 2 zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Personalul FESA care își desfășoară activitatea la birourile Spitalului Municipal Dr. Pop Mirecea Marghita desfășoară activitatea (de la 8 la 16<sup>15</sup>) iar în ziua de vineri în program redus cu 1 oră (8 la 15<sup>20</sup>).

5. Pentru personalul care lucrează în program de 8 ore, repausul săptămânal se acordă în zilele de sâmbătă sau duminică, conform graficelor de lucru lunare.

6. Plata salariaului se efectuează o dată pe lună, în data de 15 .pt luna anterioară.

---

---

## DISPOZITII FINALE

1. Prezentul regulament intern se aduce la cunoștința salariaților și produce efecte față de aceștia din momentul încunoștințării acestora.
2. Regulamentul intern se afișează la sediul unității

**MANAGER**  
**Brádaes Alíz**