

<b>Institutul de Medicină Legală Craiova</b>	<b>REGULAMENT INTERN</b>	Cod:	<b>RI-01</b>
		Editia:	<b>1</b>
		Revizia:	<b>5</b>
		Pag.	<b>1/28</b>
		Exemplar:	<b>1</b>

# **REGULAMENT INTERN**

**COD: RI-01**

	<b>ELABORAT</b>	<b>VERIFICAT ȘI APROBAT</b>
<b>NUME</b>	<b>COMP. R.U.N.O.S Ec Mihaela Gogosoiu</b>	<b>DIRECTOR Prof. univ. dr. Roxana Zăvoi</b>
<b>DATA</b>	<b>03.04.2023</b>	<b>03.04.2023</b>
<b>SEMNA TURA</b>		



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>2/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

**Institutul de Medicină Legală Craiova** este unitate cu personalitate juridică, coordonată din punct de vedere administrativ de Ministerul Sănătății iar sub raport științific și metodologic activitatea de medicină legală este coordonată de Ministerul Sănătății și de Consiliul superior de medicină legală.

Institutul de Medicină Legală Craiova, în limitele competenței sale teritoriale, stabilite prin Regulamentul de aplicare a dispozițiilor O.G.1/2000 republicată are următoarele atribuții principale:

**a)** efectuează, din dispoziția organelor de urmărire penală, a instanțelor judecătorești sau la cererea persoanelor interesate, expertize, autopsii, examinări precum și alte lucrări medico-legale;

**b)** efectuează noi expertize medico-legale dispuse de organele de urmărire penală sau de instanțele judecătorești, precum și în cazurile de deficiențe privind acordarea asistenței medicale ori în cazurile în care, potrivit legii, sunt necesare expertize medico-legale psihiatricice;

**c)** execută examene complementare de laborator, solicitate de serviciile de medicină legală județene, de organele de urmărire penală, de instanțele judecătorești sau de persoanele interesate;

**d)** îndeplinește, pentru județele în care își au sediul, atribuțiile ce revin serviciilor de medicină legală județene;

**e)** efectuează cercetări științifice în domeniul medicinei legale și pun la dispoziție învățământului universitar și postuniversitar materiale documentare, precum și alte mijloace necesare procesului de învățământ;

**f)** contribuie la sprijinirea asistenței medicale atât prin analiza aspectelor medico-legale din activitatea unităților sanitare, cât și prin efectuarea unor analize de specialitate, la cererea acestora;

**g)** propune Consiliului superior de medicină legală măsuri corespunzătoare în vederea asigurării, din punct de vedere metodologic, a unei practici unitare în domeniul medicinei legale pe întregul teritoriu al țării;

Directorul Institutului de Medicină Legală Craiova desemnează medicii legiști din subordine, care urmează să efectueze constatăriile medico-legale, expertizele și noile expertize medico-legale.

Regulile de disciplină stabilite prin Regulamentul intern sunt în deplină concordanță cu prevederile Codului Muncii aprobat prin Legea 53/2003.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>3/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **I. DISPOZITII GENERALE**

**Art.1.** Prezentul **regulament intern**, este întocmit în temeiul art.241 din Legea 53/2003-Codul Muncii revizuit și cuprinde dispoziții referitoare la:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării, al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- conducerea unitatii
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților;
- structura organizatorică
- organizare timpului de muncă.
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- regulile referitoare la procedura disciplinară;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților
- dispozitii finale

**Art.2.** Prevederile prezentului regulament intern se aplică tuturor salariaților care prestează muncă în cadrul instituției indiferent de locul de muncă și de durata contractului de muncă, celor detașați, rezidenților, studenților care realizează stagii în laboratoarele și compartimentele din instituție, precum și cadrelor didactice care desfășoară activitate integrată;

## **II. PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL INSTITUȚIEI**

**Art.3.** Instituția este obligată ca la angajare să examineze certificatul medical care constată dacă cel în cauză este apt pentru prestarea muncii pentru care a optat.

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă cu expunere la factori nocivi și de 1(un) an în celelalte situații;
- în cazul trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate;
- în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporar;
- periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli;
- periodic, în cazul celor care lucrează în compartimente fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de sex și stare de sănătate.

**Art.4** Încadrarea în locuri de muncă cu condiții grele sau vătămătoare se poate face după împlinirea vîrstei de 18 ani.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>4/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

**Art.5.** Echipamentul de protecție și de lucru precum și materialele igienico - sanitare sunt asigurate obligatoriu în cantitatea și calitatea necesară asigurării unor servicii corespunzătoare.

**Art.6.** Instituția asigură menținerea și îmbunătățirea condițiilor de desfășurare a activității prin amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu, umiditate și temperatură, prin asigurarea apei calde și reci și prin asigurarea diminuării emisiilor poluante.

**Art.7.** Instruirea angajaților în domeniul sănătății și securității în muncă se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu reprezentanții salariaților. În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator, sau de către un serviciu exterior.

**Art.8.** Instruirea se organizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă și al celor ce își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 (șase) luni.

**Art.9.** Instituția răspunde pentru realizarea condițiilor de asigurare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art.10.** Instituția are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

### **III. RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII AL INLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII**

**Art.11.** Orice discriminare directă sau indirectă fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare, bazată pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine socială, trasaturi genetice, sex, orientare sexuală, varsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenenta ori activitate sindicală, apartenenta la o categorie defavorizată, este interzisă.

**Art.12.** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de dreptul la plată egală pentru muncă, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul împotriva concedierilor nelegale.

**Art.13.** Orice salariat beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale.

**Art.14** Constitue discriminare directă actele și faptele de excludere, diferențiere, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art.11, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>5/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **IV.CONDUCEREA UNITĂȚII**

**Art.15.** În baza prevederilor art.7 din **H.G 774/2000** pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 1/2000 privind organizarea activității și funcționarea instituțiilor de medicina legală, precum și Ordinul M.S. nr. 269/27.02.2019 prin care se aprobă regulamentul de organizare și funcționare al Institutului de Medicină Legală Craiova, **conducerea Institutului de Medicină Legală Craiova** este asigurată de un **director** numit prin ordin al ministrului sănătății, pe bază de concurs, conform legii.

**Ar.16.** Pe lângă director, funcționează un Consiliu Consultativ din care fac parte șefii de laboratoare, de servicii sau de birouri .

## **V. ANGAJAREA PERSONALULUI ÎN CADRUL INSTITUȚIEI**

**Art.17.** Angajarea în muncă se realizează ținând seama de prevederile Legii 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare , Ordinul Ministrului Sănătății nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale în unitățile sanitare publice din sectorul sanitar și restul legislației specifice (Legea 153/2017 lege-cadru privind salarizarea unitara a personalului plătit din fonduri publice , Hotărarea nr. 1.336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar platit din fonduri publice etc.) prin încheierea unui contract individual de muncă, în urma susținerii unui concurs sau examen;

Ocuparea unui post vacant se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Transferul poate avea loc după cum urmează:

- în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;
- la cererea persoanei, în urma aprobarii cererii de transfer de către conducerul autoritatii sau institutiei publice la care se solicita transferul și de la care se transferă.

Prevederile din actele normative specifice domeniului de activitate referitoare la transfer raman în vigoare.

Directorul institutului, în raport cu cerintele postului, stabilește criterii de selecție proprii de transfer în completarea celor prevazute la alin. (a) și (b), cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate .

**Art.18.** Contractul individual de muncă se încheie în general pe durată nedeterminată. Cazurile în care acesta se încheie pe durată determinată în conformitate cu prevederile art.83 Codul Muncii revizuit, sunt următoarele:

- înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de munca, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;
- creșterea temporara a activitatii angajatorului;



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>6/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
- e) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta
- f) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale, ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca incheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura.

## **VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI**

În conformitate cu prevederile art. 40 (alin.1 si alin 2) din Legea 53/2003-Codul muncii,

### **Art.19. Angajatorului îi revin următoarele drepturi :**

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si/sau in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati.
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a a realizarii acestora

### **Art.20. Angajatorului in revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>7/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarilor se stabeleste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil.

- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariat, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa raspunda motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului, prevazuta la art. 39 alin. (1) lit. m<sup>1</sup>) din Legea 53/2003-Codul Muncii.
- j) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

**Art.21.** Drepturile si obligatiile privind relatiile de muncă dintre angajator si salariat se stabilesc în cadrul contractelor individuale de muncă și fișelor de post.

### **Art. 22. Concedierea salariatilor.**

- (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusa pentru **motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.**

**Art. 23.** Este interzisa concedierea salariatilor:

- a) pe criterii de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;
- b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

### **Art.. 24**

- (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:
  - a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
  - b) pe durata condeiului pentru carantina;
  - c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
  - d) pe durata condeiului de maternitate;
  - e) pe durata condeiului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
  - f) pe durata condeiului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>8/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata efectuarii condeiului de odihna;

h) pe durata efectuarii condeiului paternal si a condeiului de ingrijitor

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

**Art.25.** Angajatorul poate dispune **concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului** in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

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

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

**Art.26.**Angajatorul poate dispune **concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului.**

Aceasta reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

**Art.27.** Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

**Art. 28.**Salariatii condeciati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>9/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **VII DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIATULUI**

Ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.39 alin 1 din Codul Muncii revizuit,

### **Art.29. Salariatul are în principal următoarele drepturi:**

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual – acest drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări (art.144, alin.2 Codul muncii). Chiar dacă un salariat ar dori compensarea condeciului de odihnă cu echivalent în bani, acest lucru nu este posibil cu excepția cazului în care încetează contractul individual de muncă.
- dreptul la egalitate de şanse și de tratament ;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul de protecție în caz de condeciere;
- dreptul de a participa la acțiuni colective – dreptul de participare la grevă;
- dreptul de aderare la sindicat;
- dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator;
- alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

**Art.30.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege iar nerespectarea de către angajator a oricărui dintre aceste drepturi dă dreptul salariatului de a introduce acțiune în instanță.

### **Art.31. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații**

- obligația de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii – salariatul se află, față de angajator, într-un raport de subordonare disciplinară, consimțită încă de la data încheierii contractului de muncă.
- dacă un angajat încalcă regulile care definesc disciplina muncii în cadrul unității se va angaja răspunderea disciplinară cu respectarea următoarelor condiții:
  - a) fapta să fi fost săvârșită în executarea contractului de muncă;



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>10/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

- b) fapta săvârșită să aibă caracterul unei abateri disciplinare;
- c) fapta să fi fost săvârșită cu vinovăție;
- d) să nu fi intervenit o cauză de nerăspundere disciplinară (legitimă apărare, starea de necesitate, constrângerea fizică sau morală, cazul fortuit și forță majoră, eroarea de fapt, executarea ordinului de serviciu)
- e) necesitatea aplicării unei sancțiuni disciplinare;
- f) răspunderea disciplinară se poate cumula cu alte forme de răspundere:  
- răspunderea patrimonială - intervine în cazul în care salariatul produce angajatorului un prejudiciu material; cumulul răspunderii disciplinare cu cea patrimonială nu este obligatoriu.  
- răspunderea contravențională;  
- răspunderea penală;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul regulament intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil precum și în contractul individual de muncă;
  - obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - obligația de a respecta secretul de serviciu.
  - alte obligații prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile

## **VIII STRUCTURA ORGANIZATORICĂ**

**Art.32.** Structura Organizatorica a Institutului de Medicina Legală Craiova este avizată de Consiliul Superior de Medicină Legală și aprobată de Ministerul Sănătății. În funcție de volumul, complexitatea și specificul activității, structura organizatorică a Institutului de Medicină Legală Craiova cuprinde:

### **Conducere**

**Laborator Prosectură Medico-Legală**

**Laborator Medicină Legală**

**Compartiment Tanatologie Medico-Legală**

**Compartiment Toxicologie Medico-Legală**

**Compartiment Serologie Medico-Legală**

**Compartiment RUNOS**

**Compartiment Financiar-Contabilitate**

**Compartiment Audit Public-Intern**

**Biroul Administrativ**



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>11/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **IX. ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN UNITATE**

**Art.33.** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispozitia angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu conform legislației în vigoare.

- programul zilnic de lucru în unitate s-a stabilit conform Ordinului M.S. nr.245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de munca pentru care durata zilnica a timpului de munca este mai mica de 8 ore , Ordinului M.S.870/2004 , pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de munca, organizarea și efectuarea garzilor în unitatile publice din sectorul sanitar, Codul Muncii aprobat prin Legea 53/2003, Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitată, precum și a prezentului Regulament Intern.

-programul de lucru cu publicul se afișează la loc vizibil în cadrul Institutului de Medicină Legală.

**1.** Persoanele care ocupă funcții de **conducere** în cadrul IML Craiova (director și contabil șef) au program de 8 ore zilnic: de la 8 la 16.

**2.MEDICII (M.L. și A.P.):** activitate curentă de luni până vineri de la 8 la 14 : 6 ore/zi .

Medicii sefi de laborator prosectoră respectiv medicină legală au program de 7 ore zilnic: de la 8 la 15.

Pentru asigurarea continuității serviciilor de medicină legală se va proceda astfel:

- Permanență prin ore de gardă la sediul IML în zilele de sămbătă și sărbători legale, între orele 8-20;
- Permanență prin chemări de la domiciliu ale medicilor nominalizați să asigure garda la domiciliu între orele 14-24 și 0-8 ale fiecărei zile în afara perioadei programului de lucru cu publicul și a permanenței prin ore de gardă la sediul IML. Duminica garda la domiciliu începe dimineața de la ora 8 și durează 24 de ore.

**3.Asistenții medicali (autopsierii) din cadrul Laboratorului Prosectorie M.L. precum și asistenții medicali din cadrul Compartimentului Tanatologie medico-legală :** activitate curentă de luni până vineri de la 8 la 14 – 6 ore/zi;

Asistenții medicali (**autopsierii**) vor efectua, sămbătă, 6 ore suplimentare de la 8 la 14, pe rând, fiind programati în baza „*tabelului cu asistenții care vor răspunde la solicitările medicilor legiști nominalizați să asigure permanența*”. Munca suplimentara efectuată de aceștia în ziua de sămbătă se compensează prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

**4. Asistenții de la cabinetul de consultații (din cadrul laboratoarelor Medicină Legală și Prosectorie M.L.)** vor lucra program normal de 8 ore/zi de luni până vineri de la 8 la 16.

**5. Compartimentul Toxicologie medico-legală** program de 7 ore: 8 - 15 de luni până vineri.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>12/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

**6. Compartimentul Serologie medico-legală:** program de 7 ore : 8-15 de luni până vineri

**7. Registratori și statisticienii medicali :** program de 8 ore : de la 8 la 16 de luni până vineri;

**8. Șoferul :** program de 8 ore, de la 8 la 16 de luni până vineri, iar sămbătă sau în alte zile în afara programului normal de lucru, la solicitarea șefilor laboratoarelor Prosecură și respectiv Medicină Legală, efectuează maxim 6 ore suplimentare care se compensează prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora;

**9. Compartimentul financiar contabil, R.U.N.O.S. și Audit Public Intern , personalul cu atribuiri de casierie :** program de 8 ore zilnic de luni până vineri de la 8 la 16;

**10. Îngrijitoarele din cadrul Laboratorului Medicină –legală** program de 8 ore de la 7 la 15 de luni pâna vineri.

Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**Art.34.** Medicii șefi de laboratoare de Prosecură și Medicină Legală vor întocmi și vor înainta directorului IML până cel mai târziu în ultima zi lucrătoare a fiecărei luni calendaristice tabelul cu programul de asigurare a serviciilor de medicină legală în mod permanent pentru desfășurarea activităților pentru luna următoare.

**Art.35** Tabelele de programare a acestor activități vor cuprinde în mod obligatoriu data calendaristică a programării fiecărei activități, numele și prenumele medicului legist care efectuează activitatea în acea zi precum și semnătura medicului legist programat pentru aceste activități. De asemenea medicii șefi de laboratoare vor stabili și asistenții medicali care participă împreună cu medicii legiști la aceste activități.

**Art.36** Dupa avizarea de catre Directorul IML Craiova a respectivelor tabele, medicii șefi de laboratoare de Prosecură și Medicină Legală le vor aduce la cunoștința personalului din subordine .

**Art.37** Programul de permanenta se va comunica, la începutul fiecărei luni calendaristice, de către șefii laboratoarelor Prosecură și respectiv Medicină Legală , tuturor organelor de cercetare și urmărire penală din raza de competența teritorială a IML Craiova , însotit de numerele de telefon ale medicilor.

**Art.38.** Garzile efectuate de medicii legiști din cadrul IML Craiova, în zilele de în zilele de sămbătă și sărbători legale pentru asigurarea serviciilor de medicină legală în mod permanent se salarizează cu un spor de pana la 100% din tariful orar al salariului de baza avut la decembrie 2018, dar care nu poate fi mai mic de 50%.

Procentul concret al sporului prevazut la alin. (2) și (3) se aproba trimestrial de catre Consiliul Consultativ.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>13/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Medicii care sunt nominalizati sa asigure asistenta medicala de urgență, prin chemari de la domiciliu, vor fi salarizati pentru perioada în care asigura garda la domiciliu cu un venit determinat în funcție de 40% din tariful orar aferent salariului de baza avut la decembrie 2018 si numarul de ore cat asigura garda la domiciliu.

**Art.39.** Plata orelor de garda se face în funcție de tariful orar determinat în baza salariului de baza individual, corespunzător gradului profesional in care personalul este confirmat prin ordin al ministrului sanatății. Tariful orar pentru gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se determină într-un quantum care să nu depășească nivelul determinat pentru luna decembrie 2018.( conform normelor legale in vigoare)

**Art.40** Pentru prestarea fiecărei munci, inclusiv găzzi, ture de noapte, întreg personalul este obligat să semneze condică de prezență distinct pentru fiecare activitate în parte. Obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat revine sefilor de laboratoare/compartimente.

**Art.41.** Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi ,respectiv de 40 de ore pe săptămână, 7 ore pe zi , respectiv 35 de ore pe săptămână, 6 ore pe zi , respectiv de 30 de ore pe săptămână în funcție de locul de muncă.

**Art.42.** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8,7,6 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

**Art.43.** Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

**Art.44.** Durata maxima legală a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana,inclusiv orele suplimentare

**Art.45** Pentru anumite activități se poate stabili, în baza actelor normative specifice, o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore

**Art.46.** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art 41, este considerată muncă suplimentară.

**Art. 47.** Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului,cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident

**Art.48.** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice ,după efectuarea acesteia.

**Art.49.** Salariatii pot efectua muncă suplimentara numai la solicitarea angajatorului,cu respectarea prevederilor art.120-art.122 din Legea 53/2003 și a prevederilor legale în vigoare.

**Art.50.** Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>14/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

**Art.51.** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Pastelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială și Națională a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile
- 1 mai;
- 1 iunie - prima și a doua zi de Rusalii
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întai chemat, Ocrotitorul României;
- Adormirea Maicii Domnului
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezatorul

**Art.52.** Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se stabilesc și alte zile libere.

**Art.53.** Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

**Art.54.** Salariați care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.(anexa nr. 4 la C.C.M.).

**Art.55.** Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și a contractului colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

**Art.56.** Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

**Art.57.** Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

**Art.58.** Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

**Art.59.** Programul unității nu poate fi modificat decât în mod excepțional cu respectarea dispozițiilor regulamentelor și cu aprobarea directorului unității.

**Art.60.** Evidența prezenței salariaților la serviciu se va face pe baza condiții de prezență fiind obligatorie semnarea acesteia atât la începerea programului cât și la terminarea acestuia.

**Art.61.** Accesul în unitate a personalului încadrat în muncă se va face numai pe baza legitimației de serviciu semnată corespunzător iar circulația personalului în compartimentele funcționale precum și a colaborării între acestea se va face numai în interesul serviciului.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>15/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **X. CONCEDII LEGALE**

Personalul angajat beneficiază de concediu de odihnă, în conformitate cu prevederile Codului muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, actualizat, H.G. nr.250/1992 republicată și Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară.

### **Art.62. Dreptul la concediu de odihnă**

- dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariatilor.
- dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
  - durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.
  - durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin Contractul Colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
  - durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:
    - a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
    - b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
    - c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
    - d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
    - e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
    - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru ingrijirea copilului bolnav, concediului de ingrijitor și perioada absentei de la locul de munca în condițiile art. 152<sup>2</sup> – CM , se consideră perioade de activitate prestată.

In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

Concediile de odihnă de la pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>16/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de 10 zile lucrătoare.

În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni începand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizația de concediu de odihna reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute mai sus din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Indemnizația de concediu de odihna se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Concediul de odihna poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariatilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face pana la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urmator.

**Art.63. Concediul suplimentar** se acordă in funcție de condițiile de desfăsurare a activității



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>17/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității se acordă conform Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară

**Art.64.** În cadrul Institutului de Medicină Legală Craiova se acordă astfel:

Se acordă **3 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care lucrează la:

- spălarea manuală, călcătul manual al confecțiilor

Se acordă **4 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru :

- personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.

Se acordă **10 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, platit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
- b) 2 zile incepând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin anterior va fi insotita de scrisoarea medicala eliberata de medicul specialist, in conditiile legii.

### **Art.65 Concediul pentru formare profesională**

Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite mai sus.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>18/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

În situația prevăzută la alin. anterior indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul Muncii actualizat.

Durata condeiului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata condeiului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

### **Art. 66 Concediul de ingrijitor**

Angajatorul are obligația acordării condeiului de ingrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodarie cu salariatul și care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata condeiului de odihnă anual și constituie vechime în munca și în specialitate.

Ingrijitor este salariatul care oferă ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodarie cu salariatul și care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

În sensul art.66, prin ruda se înțelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat.

Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariatii care beneficiază de condeiul de ingrijitor sunt asigurați, pe aceasta perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada condeiului de ingrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de munca acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**Art. 67** Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentei până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de munca prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2)."



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>19/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

**Art.68.** Angajatorul are obligatia acordarii **concediului paternal** la solicitarea scrisa a salariatului, cu respectarea dispozitiilor Legii nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea în munca a salariatului

**Art.69. Concediul fără plată** – Salariații din cadrul IML Craiova au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual. acestea se acordă în conformitate cu prevederile H.G. nr.250/1992 republicată, precum si prevederile Codului Muncii actualizat în următoarele cazuri :

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior,curs serial sau fără frecvență,a examenelor de an universitar,cit și a examenului de diplomă,pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior,curs serial sau fără frecvență.

- susținerea examenului de doctorat sau a tezei de doctorat în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat.

- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la aliniatul anterior, în următoarele situații:

- îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani în perioada indicată în certificatul medical;

- tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic,dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă

- pentru însotirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate :copil, frate, soră, părinte pe perioada cât aceștia se află la tratament în străinătate cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;

Concedii fără plată pot fi acordate numai prin acordul părților și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni,cu avizul organizațiilor sindicale .

Pe durata concediilor fără plată, persoanele angajate își păstrează calitatea de salariat.

Concediile fără plată pentru formare profesională nu afecteaza vechimea în munca.

### **Art.70. Concediul medical**

Se acordă în conformitate cu prevederile Ordonantei de urgenta **nr. 158** din 17 noiembrie 2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate. Concediul medical întrerupe derularea contractului de muncă din motive independente de voința părților și pot beneficia de acest drept salariații ce au un stagiu minim de cotizare pentru accordarea acestui drept este de 6 luni realizate in ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acorda concediul medical.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>20/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## **Concediul si indemnizatia pentru incapacitate temporara de munca**

Indemnizatiile pentru incapacitate temporara de munca se suporta dupa cum urmeaza:

**A.** de catre angajator, din prima zi pana in a 5-a zi de incapacitate temporara de munca, cu exceptia indemnizatiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituita masura izolarii, potrivit Legii nr. 136/2020;

Unitatea suportă integral indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate aferente certificatelor de concediu medical pentru carantină de care beneficiază personalul propriu, ca urmare a unei suspiciuni de infectare cu COVID-19.

**B.** din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, incepand cu:

a) ziua urmatoare celor suportate de angajator, conform lit. A, si pana la data incetarii incapacitatii temporare de munca a asiguratului sau a pensionarii acestuia;

b) prima zi de incapacitate temporara de munca, in cazul persoanelor asigurate prevazute la art. 1 alin. (1) lit. B si C si alin. (2) din Ordonanta de urgenta nr. 158/2005 privind condeiile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate;

Durata de acordare a indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca este de cel mult **183** de zile în interval de un an, socotita din prima zi de îmbolnavire.

Incepand cu a 91-a zi, concediul se poate prelungi de catre medicul specialist pana la 183 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurarilor sociale.

Durata de acordare a condeiului si a indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca este mai mare in cazul unor boli speciale si se diferențiază dupa cum urmează:

a) un an, in intervalul ultimilor 2 ani, pentru unele boli cardiovasculare, stabilite de Casa Nationala de Asigurari de Sanatate, denumita in continuare CNAS, cu acordul Ministerului Sanatatii;

b) un an si 6 luni, in intervalul ultimilor 2 ani, pentru SIDA si neoplazii, in functie de stadiul bolii;

c) pe toata perioada de tratament, pana la vindecare, pentru tuberculoza;

d) pe toata perioada de tratament, pana la vindecare, pentru unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta, inclusiv pentru perioada de recuperare.

Concediul medical suspendă condeiul de odihnă aflat în executare urmând ca acesta să se reia după încetarea incapacității temporare de muncă.

Cuantumul brut lunar al indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca se determina prin aplicarea procentului de 75% asupra bazei de calcul stabilite conform art.10 din OUG 158/2005.

Cuantumul brut lunar al indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca, determinata de tuberculoza, SIDA, neoplazii, de bolile infectocontagioase din grupa A, de urgente medico-chirurgicale, precum si de unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta, inclusiv pentru perioada de



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>21/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

recuperare, stabilite în condițiile prevazute la art. 9, este de 100% din baza de calcul stabilită conform art. 10 din OUG 158/2005.

**Art.71 .Concediul de maternitate** – se acordă , în conformitate cu prevederile O.U.G 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurari sociale de sănătate .

1. Se acordă salariatelor gravide care au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care beneficiază de indemnizație de maternitate.

2. De aceleași drepturi beneficiază și femeile care nu se mai află, din motive neimputabile lor, dacă nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat. Faptul că pierderea calității de asigurat nu s-a produs din motive imputabile persoanei în cauză se dovedește cu acte oficiale eliberate de către angajator sau asimilații acestora.

În situațiile prevăzute la alin. (2), baza de calcul a indemnizației de maternitate se constituie din media veniturilor lunare pe baza cărora s-a calculat contribuția pentru concedii și indemnizații, din ultimele 6 luni anterioare datei pierderii calității de asigurat.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere.

Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în aşa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

În situația copilului născut mort sau în situația în care acesta moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizația de maternitate se acordă pe toată durata acestuia.

Cuantumul brut lunar al indemnizației de maternitate este de 85% din baza de calcul stabilită

Indemnizația de maternitate se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate

Personalului care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalului ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, i se acordă, la reluarea activității, salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale .

**Art.72. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav.**

1. Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, cu afectiuni grave, până la împlinirea vîrstei de 18 ani.

2. Indemnizația prevăzută la alin. 1 se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>22/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Beneficiază de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, optional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare .

Beneficiază de aceleași drepturi, dacă îndeplinește condițiile cerute de OUG 158/2005 pentru acordarea acestora, și asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adoptiei sau i-au fost dați în plasament.

Indemnizatia pentru ingrijirea copilului bolnav în varsta de pana la 7 ani sau a copilului cu handicap cu afectiuni intercurente, cu afectiuni grave pana la implinirea varstei de 18 ani se acorda pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie si a certificatului pentru persoanele cu handicap, emis in conditiile legii, dupa caz.

Durata de acordare a indemnizatiei pentru îngrijirea copilului bolnav este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu exceptia situatiilor in care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, neoplazii, este imobilizat in aparat gipsat, este supus unor interventii chirurgicale; durata concediului medical in aceste cazuri va fi stabilita de medicul curant, iar dupa depasirea termenului de 90 de zile, de catre medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurarilor sociale.

Cuantumul brut lunar al indemnizatiei pentru ingrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul stabilita conform art. 10 din OUG 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate .

### **Art.73. Concediul si indemnizatia de risc maternal**

Dreptul la concediul de risc maternal se acorda in conditiile prevazute de Ordonanta de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobată cu modificări si completări prin Legea nr. 25/2004.

Pe durata concediului de risc maternal se acorda o indemnizatie de risc maternal care se suporta integral din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate.

Concediul si indemnizatia de risc maternal se acorda fara conditie de stagiu de cotizare.

Cuantumul indemnizatiei prevazute la alin. (2) reprezinta 75% din baza de calcul stabilita conform prevederilor art. 10 din OUG 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate .

### **Art.74. Concediul si indemnizatia pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice**

Beneficiaza de concediu si indemnizatie pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice in varsta de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, il insoteste pe acesta la interventii chirurgicale si tratamente prescrise de medicul specialist.

Pacientul cu afectiuni oncologice isi poate exprima acordul prevazut la alin. (1) numai pentru o singura persoana la fiecare interventie chirurgicala, respectiv tratament.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editie:	<b>1</b>
Revizie:	<b>5</b>
Pag.	<b>23/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Durata de acordare a condeiului si a indemnizatiei pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristice in interval de un an pentru un pacient.

In fiecare an in care primeste concedii pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice, beneficiarul are dreptul la minimum o sedinta de evaluare psihologica clinica si minimum cinci sedinte de consiliere psihologica clinica. De aceleasi drepturi beneficiaza si pacientul cu afectiuni oncologice. In situatia pacientului cu afectiuni oncologice care are handicap auditiv ori surdocecitate, acesta are dreptul inclusiv la un interpret autorizat al limbajului mimico-gestual, respectiv al limbajului specific al persoanei cu surdocecitate, dupa caz.

Condeiul si indemnizatia pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice, precum si sedintele de evaluare psihologica clinica, respectiv de consiliere psihologica clinica se acorda pe baza certificatului de condeiu medical eliberat de medicul specialist.

Cuantumul brut lunar al indemnizatiei pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice este de 85% din baza de calcul stabilita conform art. 10 din OUG 158/2005 privind condeiile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate.

Indemnizatia pentru ingrijirea pacientului cu afectiuni oncologice se suporta integral din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate.

#### **Art.75 Condeiu pentru creșterea copilului**

Incepand cu data de 1 ianuarie 2011, persoanele care, in ultimii 2 ani anteriori datei nasterii copilului, au realizat timp de cel putin 12 luni venituri din salarii si asimilate salariilor, venituri din activitati independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuala, venituri din activitati agricole, silvicultura si piscicultura, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare, denumite in continuare venituri supuse impozitului, beneficiaza de condeiu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap, precum si de o indemnizatie lunara."

Cuantumul indemnizatiei lunare prevazute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizeate in ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nasterii copilului. Cuantumul minim al indemnizatiei lunare nu poate fi mai mic decat suma rezultata din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referinta, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depasi valoarea de 8.500 lei."

Valoarea indicatorului social de referinta este cea prevazuta la art. 33<sup>1</sup> din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortele de munca, cu modificarile si completarile ulterioare



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>24/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

### **Art.76. Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite .**

Se acordă în conformitate cu H.G. 250/1992 republicată, art 24 , precum și Contractul Colectiv de muncă la nivel de ramură sanitara in vigoare în următoarele situații:

- căsătoria salariatului – 5 zile;
- nașterea unui copil- 3 zile;
- concediu paternal 5 zile sau 15 zile , după caz, conform legii;
- căsătoria unui copil - 3 zile;
- decesul soțului/soției,copilului,socrilor și ruedelor de gradul II inclusiv – 5 zile;

Concediul platit pentru evenimente familiale deosebite se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, în baza documentelor doveditoare .

## **XI. REGULI DE CONDUITĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII**

### **Art.77. Obligațiile conducerii unității**

Organele de conducere ale instituției răspund pentru organizarea judicioasă a activității, pentru integritatea proprietății publice și buna gospodărire a fondurilor materiale și bănești.

Directorul instituției asigură conducerea curentă a unității.

Directorul instituției și celealte persoane cu atribuții de conducere trebuie să-și îndeplinească în mod exemplar îndatoririle de serviciu, să ia măsuri pentru instaurarea ordinei și a unei discipline ferme a întregului personal, să sancționeze orice încălcare sau nerespectare a atribuțiilor de serviciu.

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 duse la îndeplinire.

Conducerea instituției răspunde de respectarea riguroasă a protecției prin echipament de lucru și aplicarea tuturor normelor privind buna desfășurare a activității în care scop are obligația să ia toate măsurile organizatorice pentru respectarea în totalitate a prevederilor legale.

### **Art.78. Obligațiile salariatilor**

Salariații au datoria de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, contractelor individuale de muncă, regulamentului de organizare și funcționare al unității, regulamentului intern, precum și dispozițiilor conducerii privind desfășurarea activității în unitate.

Personalul sanitar superior, mediu sanitar, auxiliar sanitar și TESA are obligația să-și consacre întreaga energie, putere de muncă și pricepere, activității de asigurare a serviciilor de medicină legală, să respecte normele etice și echității profesionale.



Cod:	<b>RI-01</b>
Edition:	<b>1</b>
Review:	<b>5</b>
Page:	<b>25/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Salariații răspund direct, indiferent de funcția îndeplinită, de desfășurarea activității în condiții de deplină siguranță, de supravegherea, verificarea, exploatarea, întreținerea și respectarea întocmai a prevederilor din documentațiile tehnica și a normelor pentru prevenirea oricăror avari, explozii, incendii sau alte accidente tehnice.

## **XII. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ**

**Art.79.** Acțiunea sau inacțiunea săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care au fost încălcate normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă precum și ordinele și dispozițiile legale ale conducerii unității este sancționată, în conformitate cu art.248 alin.1 Codul muncii actualizat cu:

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

**Art. 80.** Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

## **XIII. REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ**

**Art.81.** Sancțiunile aplicate salariaților nu pot fi dispuse, cu excepția avertismentului scris, înainte de efectuarea unei cercetări prealabile care va cuprinde și audierea celui învinuit.

Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoana sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va imputernici în acest sens.

**Art.82.** Pe parcursul acesteia, salariatul are dreptul să formuleze și să sustina toate aparările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivele pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

**Art.83.** Unitatea dispune sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat printr-o decizie întocmită în scris, în termen de 30 de zile calendaristice dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

**Art.84.** Sub sancțiunea nulității absolute în decizie se cuprind în mod obligatoriu:



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>26/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

- \* descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- \* precizarea prevederilor din , regulament intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- \* motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariați în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute de art.251 alin.3 Codul muncii nu a fost efectuată cercetarea ( "*neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.2 din art.251 fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile*").
- \* temeiul de drept în baza căreia sancțiunea disciplinară se aplică;
- \* termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- \* instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată;

**Art.85 \***. Decizia de sancționare se comunică în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării

\* Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz, al primirii prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

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

#### **XIV. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ**

**Art.86.** Angajatorul este obligat în temeiul Normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

**Art.87.** În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

**Art.88.** Salariații răspund patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>27/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

Cand paguba a fost produsa de mai multi salariati, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabeleste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.

Daca masura in care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabeleste proportional cu salariul sau net de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul, si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

**Art.89.** Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

**Art.90.** 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 lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

**Art.91.** 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 încadrat în muncă.

**Art.92.** Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

**Art.93.** 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.

## **XV. PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR SALARIATILOR**

**Art.94.** Orice salariat are dreptul de a adresa conducerii unității în scris petiții individuale, dar numai în legătura cu problemele proprii de la locul de muncă și în activitatea desfășurată. Aceasta trebuie înregistrata la registratura instituției.

**Art.95.** Angajatorul este obligat să răspundă petiționarului în termen de 30 de zile de la înregistrarea cererii respective,indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

**Art.96.** În situația în care aspectele sesizate prin petiția unui salariat necesită o cercetare mai amănunțită,conducătorul unității poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

**Art.97.** Petițiilor anonime nu li se va da curs,acestea fiind clasate.

**Art.98.** Persoanele care au făcut petiție, dacă se consideră vătămate în drepturile sale printr-un act administrativ sau prin refuzul nejustificat al conducerii unității de a-i rezolva cererea referitoare la un drept recunoscut de lege, se poate adresa instanței judecătorescii competente pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată.

**Art. 99.** Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.



Cod:	<b>RI-01</b>
Editia:	<b>1</b>
Revizia:	<b>5</b>
Pag.	<b>28/28</b>
Exemplar:	<b>1</b>

## XVI. DISPOZIȚII FINALE

**Art.100.** Prezentul Regulament este întocmit și se modifică de către angajator, cu consultarea reprezentantului salariaților.

**Art.101. Regulament Intern** intră în vigoare de la data semnării lui , începând cu data de 03.04.2023.

**Art.102.** Angajatorul are obligația de a-și informa salariații cu privire la conținutul prezentului Regulament, care se afișează pe pagina de internet a Institutului de Medicină Legală Craiova, anterior acestui moment prezentul Regulament nu-și poate produce efectele.

**Art.103.** Persoanele nou angajate sau persoanele detașate de la un alt angajator, vor fi informate din momentul începerii activității asupra drepturilor și obligațiilor ce li se aplică și care sunt stabilite prin prezentul Regulament.

**Art.104.** Prezentul Regulament se multiplică și se repartizează de către Compartimentul R.U.N.O.S astfel: câte un exemplar pentru fiecare laborator și compartiment.

**Art.105.** Angajatorul are obligația de a avea în permanență la dispoziție un număr de 3 exemplare, care pot fi solicitate oricând spre studiere de către angajați și a căror punere la dispoziție nu o poate refuza. Exemplarele de bază se vor păstra la Compartimentul R.U.N.O.S

**Art.106.** Angajații sunt obligați să semneze de luare la cunoștință și de respectare a reglementărilor Regulamentului Intern. În cazul în care nu sunt de acord cu anumite reglementări ale Regulamentului Intern, angajatul va putea utiliza Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților.

**Art.107.** Orice modificare ce intervine în conținutul prezentului Regulament, în baza modificărilor prevederilor legale sau la inițiativa angajatorului, derulată în limita prevederilor legale, este supusă procedurilor de informare stabilite de legislație și de prezentul Regulament.

-----//-----