

CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALATI

Sediul : Galați, str. Regiment 11 Siret nr. 48A, cod 800318

Telefon : 0236 / 461691; fax : 0336401905



IN 41
SE APROBĂ
DIRECTOR RESURSE
D

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA

AL CENTRULUI REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALATI

Având în vedere Legea nr. 282/2005 privind organizarea activității de transfuzie sanguină, donarea de sânge și componente sanguine de origine umană, precum și asigurarea calității și securității sanitare, în vederea utilizării lor terapeutice, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr.1364/04.10.2006 privind aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge; Ordinul nr. 7/10.01.1992 al Ministerului Sănătății privind reorganizarea Centrelor de Transfuzie Sanguină ca unități cu personalitate juridică în subordinea Ministerului Sănătății; având în vedere Legea nr. 53/2003-Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.202/2002 cu modificarile si copletarile ulterioare și a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 cu modificarile si completarile ulterioare; având în vedere Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii cu modificarile si completarile ulterioare și a Ordinului Ministerului Sănătății Publice nr. 880/2006 privind asistența de sănătate publică modificat si completat; a Legii nr. 319/14.07.2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și a Hotărârii Guvernului nr.1425/11.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/14.07.2006 cu modificarile si completarile ulterioare, stabileste următorul :

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art. 1 Acest regulament de ordine interioară se aplică întregului personal al CTS Galati, indiferent de durata contractului de muncă, precum și personalului detașat sau care efectuează practica în cadrul unității.

CAPITOLUL II DREPTURILE SI OBLIGATIILE CONDUCERII

Art. 2 Drepturile angajatorului :

- a) Stabilește organizarea și funcționarea unității;
- b) Stabilește atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) Dă dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) Exerciță controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) Constată săvârșirea abaterilor disciplinare și aplică sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f) Stabilește obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art.3 Obligațiile angajatorului, în principal, sunt :

- a) Conduce și coordonează din punct de vedere profesional și administrativ, întreaga activitate a unității, colaborând cu Comitetul de Conducere și Consiliul de Administrație;
- b) Informează salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- c) Asigură permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) Acordă salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă ;
- e) Comunică periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- f) Se consultă cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile;
- g) Plătește toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, reține și virează contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- h) Înfăințează registrul general de evidență a salariaților și operează înregistrările prevăzute de lege;

- i) Eliberează la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- j) Asigură confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art. 4 Asigură desfășurarea în condiții optime a activității CTS, concretizată prin livrarea unei cantități suficiente de sânge și derivate de sânge, corespunzătoare calitativ.

Art. 5 Repartizează personalul în funcție de pregătirea și competența profesională, asigurând încadrarea lui corectă și retribuirea conform legislației în vigoare.

Art. 6 Întocmește fișa de post pentru fiecare salariat și realizează anual, evaluarea performanțelor privind activitatea profesională a angajaților. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale individuale, vor fi comunicate angajaților care vor semna fișa de evaluare.

Art. 7 Asigură măsurile pentru respectarea normelor de igienă și a normelor și instrucțiunilor de protecția muncii, specifice fiecărui loc de muncă, prin :

a) instruirea personalului la încadrare, la schimbarea locului de muncă, periodic, cu privire la însusirea normelor de tehnica securității muncii și de igiena muncii, măsurile P.S.I. consemnându-se în fișa de instructaj, efectuarea acestei îndatoriri

b) verificarea însusirii de către salariați a normelor de tehnica securității și de igiena muncii și măsuri P.S.I., montare de panouri pentru înștiințare, etc; consemnându-se în procese verbale, verificările făcute;

c) afisarea la locul de muncă a instrucțiunilor specifice locului de muncă, privind protecția și igiena muncii, și măsuri P.S.I., montare de panouri pentru înștiințare, etc. ;

d) aplicarea tuturor măsurilor igienico-sanitare conform normelor stabilite de Ministerul Sănătății, pentru a asigura recoltarea sângelui în cele mai bune condiții, evitând infectarea în timpul manoperei de recoltare și preparare a derivatelor din sânge;

e) iluminatul și ventilația corespunzătoare la locurile de muncă, cât și întreținerea căilor de acces la diversele instalații și locuri de muncă.

Art. 8 Asigură desfășurarea unei bune activități prin aprovizionarea cu materiale necesare, în cadrul normelor funcționale de consum

Art. 9 Urmărește creșterea securității transfuzionale prin introducerea și aplicarea unor noi metode și tehnici, conform metodologiei în vigoare.

Art. 10 Coordonează din punct de vedere tehnic activitatea punctelor de transfuzie din spitalele județului și colaborează cu medicii reanimatori și cu directorii spitalelor în vederea utilizării judicioase a sângelui și derivatelor de sânge, pentru realizarea unei transfuzii de sânge eficiente și evitarea reacțiilor posttransfuzionale.

Art. 11 Colaborează cu Institutul National de Hematologie Transfuzională București în probleme de metodologie, organizare și documentare științifică.

Art. 12 Colaborează cu directorii CTS din Gruparea de Interes Regional (GIR) și din alte centre de transfuzii din țară, acordându-le sprijin la nevoie, prin livrări de sânge și derivate de sânge, pe bază de reciprocitate.

Art. 13 Coordonează instruirea și perfecționarea personalului din punctele de transfuzie ale spitalelor.

Art. 14 Promovează acțiunea de recrutare a donatorilor onorifici.

Art. 15 În conformitate cu legislația în vigoare-Legea nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și H.G. 1425/11.10.2006 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006.

Art. 16 Personalul cu funcție de conducere își îndeplinește pe lângă obligațiile mai sus menționate și sarcinile care derivă din profesia de bază.

Obligații generale ale angajatorului sunt:

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

(2) În cazul în care un angajator 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.

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.

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

Angajatorul are obligația să implementeze măsuri 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 fata de măsurile de protecție individuală;

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

- sa evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de munca, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de munca;

Art.17 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

a) sa întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de alta natura, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care sa îl aplice corespunzător condițiilor de munca specifice unității;

b) sa obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în munca, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;

c) sa stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzător funcțiilor exercitate;

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

e) sa asigure și sa 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 munca, prin lucrătorii desemnați, prin propria competența sau prin servicii externe;

f) sa 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 munca;

g) sa asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de munca, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

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

i) sa țină evidenta zonelor cu risc ridicat și specific

j) sa prezinte documentele și sa dea relațiile solicitate de inspectorii de munca în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

k) sa asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de munca cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

l) sa asigure echipamente de munca fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

m) sa asigure echipamente individuale de protecție;

n) sa acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

Materialele igienico-sanitare se acorda în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori.

CAPITOLUL III **DREPTURILE SI OBIGATIILE SALARIATILOR**

Art. 18 Drepturile salariaților :

- 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 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 de a adera la un sindicat;

Obligațiile salariaților :

Art. 19 Fiecare salariat are obligația să îndeplinească sarcinile ce-i revin prin fișa postului;

Art. 20 Salariatilor le revin, in principal, urmatoarele obligatii :

- a) Obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile 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.

Art. 21 Să respecte și să folosească integral și cu eficiență timpul de lucru ;

Art. 22 Să efectueze orice activitate potrivit pregătirii sale și nevoilor unității, iar în situații deosebite, să participe , indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la îndeplinirea sarcinilor trasate;

Art. 23 Să-si perfectioneze permanent calificarea profesională, să urmeze si să absolve cursurile de perfectionare organizate sau recomandate de unitate;

Art. 24 Să respecte regulile de etică si deontologie, scrise si nescrise, ale profesiei si practicii medicale;

Art. 25 Să cunoască si să aplice cu strictete normele tehnice de exploatare si întreținere, precum si normele de prevenire si stingere a incendiilor ;

Art. 26 Să respecte normele de consum în folosirea materialelor sanitare, aparatură si utilaje, energie electrică, carburanti, etc., în vederea realizării de economie, în limitele prevăzute de lege, fără implicatii negative asupra activității ;

Art. 27 Să apere si să păstreze bunurile proprietate ale unității;

Art. 28 Să respecte programul de lucru , stabilit de conducerea unității, fiind interzisă părăsirea locului de muncă fără aprobarea acesteia ;

Art.29 In conformitate cu legislatia in vigoare-Legea nr.319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca si H.G. 1425/11.10.2006 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr.319/2006, fiecare lucrator trebuie sa isi desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesională atât propria persoana, cat și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de munca.

În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor lucrătorii au următoarele obligații:

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

b) sa coopereze, atât timp cat este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul sau de activitate;

c) sa isi însușească și sa respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în munca și măsurile de aplicare a acestora;

d) sa dea relațiile solicitate de către inspectorii de munca și inspectorii sanitari.

Obligațiile prevăzute se aplica, după caz, și celorlalți participanți la procesul de munca, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

CAPITOLUL IV **ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU**

Art. 30 Durata timpului de muncă conform Ordinului Ministerului Sănătății și Familiei nr. 245/02.04.2003, este de :

- cadre medicale superioare

- 7 ore/zi

- asistente medicale de laborator - 7 ore/zi
- asistente medicale generaliste - 8 ore/zi
- registratori medicali - 8 ore/zi
- personal economico-administrativ - 8 ore/zi

Art. 31 În funcție de necesitate, conducerea unității poate modifica programul de activitate al întregului personal, în conformitate cu Codul Muncii publicat în Monitorul Oficial nr. 72/05.02.2003 . Permanenta livrării sângelui și derivatelor de sânge este asigurată prin rotație, de către cadrele medicale, prin efectuarea de gardă la sediul unității sau prin “gardă la domiciliu”, astfel :

- în zilele lucrătoare orele : 15 - 07
- sâmbăta, duminică și sărbători legale : sediu – orele 07 - 14
domiciliu – orele 14 - 07
- în perioada de noapte linia de : “gardă la domiciliu”

Art. 32 Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, este considerată muncă suplimentară și este compensată prin zile libere.

Concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților

Art. 33 Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

Art. 34 Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare, pentru toți angajații.

Art. 35 Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 36 Pe perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor Anexei 5 din Codul Muncii pe ramură sanitară aplicabil conform deciziei CA al CRTS Galați din data de 01.07.2011, numărul zilelor de concediu de odihnă suplimentar se completează cu 2 zile , în consecință de la 4 la 6 zile .

Art. 37 Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Art. 38 Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă

Art. 39 Concediile fără plată se acordă în conformitate cu prevederile Codului Muncii și H.G. 250/1992 . În situația prevăzută de art.26 alin. 3, durata concediului fără plată nu poate fi mai mare de 1 an de zile.

Art. 40 Pe durata concediilor fără plată mai mari de 30 de zile lucrătoare se pot încadra alte persoane, cu contracte de muncă pe durată determinată.

Art. 41 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt :

- 1 și 2 ianuarie ;
- prima și a doua zi de Paști;
- 07 aprilie (Ziua Mondială a Sănătății)
- 1 mai;
- Prima și a doua zi de Rusalii ;
- 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.

Art. 42 Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează :

- a) căsătoria salariatului - 5 zile
- b) nașterea unui copil - 5 zile
- c) căsătoria unui copil - 3 zile
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 5 zile
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 2 zile
- f) ziua de naștere a salariatului , la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 43 Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare, în scopul asigurării asistenței sanitare, salariații beneficiind de compensarea cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile de la efectuarea orelor suplimentare.

CAPITOLUL V

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL INLATURĂRII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITĂȚII

Art. 44 Angajatorul se obliga să asigure egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, culoare, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor ce decurg din contractul individual de muncă.

Art. 45 Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în alineatul precedent, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori

inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor ce decurg din legislatia muncii.

Art. 46 Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute in aliniatul precedent, dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art. 47 Persoana care se considera discriminata, direct sau indirect, va raporta actele sau faptele pe baza carora se considera discriminata, printr-o plangere in scris ce va contine relatarea detaliata a faptelor sau actelor sesizate.

Art. 48 Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului si reclamatului.

CAPITOLUL VI REGULI PRIVIND PROTECTIA MATERNITATII LA LOCUL DE MUNCA

Art. 49 În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform prevederilor legale.

Art. 50 Salariatele gravide și/sau mamele, lăuzele sau care alăptează pentru a beneficia de aceste măsuri trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice astfel :

a) salariata gravida va anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și va anexa un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare

b) salariata lăuză, care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie va solicita angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut

c) salariata care alăptează, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, va anunța angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

Art. 51 Salariatele prevăzute la art. 2 lit. a, b, c din O.U.G. 96/2003, au următoarele obligații:

a) salariata mamă are obligația să efectueze, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie, concediul postnatal de 42 de zile, după naștere

b) salariatele gravide și/sau mamele, lăuzele sau care alăptează au obligația de

a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

Art. 52 Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1 din OUG 96/2003, angajatorul este obligat să evalueze anual și să întocmească rapoarte scrise, cu participarea medicului de medicina muncii, cu privire la natura, gradul și durata de expunere a angajaților în unitate pentru a depista orice risc pentru sănătatea și securitatea angajaților și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și pentru a stabili măsurile care trebuie luate

Art. 53 Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

Art. 54 În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. a)-c) din O.U.G. 96/2003, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

Art. 55 Angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. a, b, c din O.U.G. 96/2003 la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri .

b) să nu constrângă salariatele să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

c) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

d) să modifice locul de muncă al salariatelor prevăzute la art. 2 lit a)-c) din O.U.G. 96/2003 , care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare, la recomandarea medicului de medicina muncii

e) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, constând în ore libere plătite salariatei, în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru

f) să acorde salariatelor care alăptează pauze de alăptare de câte o oră fiecare, în timpul programului de lucru/ să reducă durata timpului de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea drepturilor salariale

g) să transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar, salariatele prevăzute la art. 2 lit. a)-c) din O.U.G. 96/2003, care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau penibil

Art. 56 Pentru salariatele prevăzute la art. 2 lit. a)-c) din O.U.G. 96/2003, care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul trebuie să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, să repartizeze la alt loc de muncă, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art. 57 (1). În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută, salariatele prevăzute la art. 2 lit. a)-c) din O.U.G. 96/2003, au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art. 2 lit. a);

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art. 2 lit. b) și c), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

CAPITOLUL VII **RECOMPENSE**

Art. 58 În cariera profesională salariatii beneficiază în urma rezultatelor obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale, de drepturile salariale cuvenite.

În urma realizării sarcinilor peste nivelul standardelor de performanță stabilite prin fișa de evaluare, salariatii pot beneficia de recompense potrivit legii.

CAPITOLUL VIII **REGULI PRIVIND PROCEDURA DISCIPLINARĂ**

Art. 59

a) 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.

b) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și 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. 60 (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt :

a) avertisment scris;

- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
 - c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
 - d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
 - e) reducerea salariului și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
 - f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;
- (2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

CAPITOLUL IX IGIENA SI SECURITATEA

Art. 61 (1) Fiecare salariat are obligatia sa respecte prevederile Legii nr.319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca si H.G. 1425/11.10.2006 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr.319/2006, sa asigure aplicarea masurilor referitoare la securitatea si sanatatea sa, precum si a celorlalti salariatii.

(2) Este interzisa consumarea bauturilor alcoolice ori prezentarea la serviciu sub influenta alcoolului.

(3) In timpul serviciului, salariatii sunt obligati sa aibe o comportare demna si corecta.

In caz de evenimente deosebite, de accidente la locul de munca fiecare salariat va informa de urgenta conducatorul compartimentului din care acesta face parte.

Art. 62 Toate accidentele/incidentele survenite in timpul serviciului, vor fi imediat aduse la cunostinta conducerii.

Aceleasi reguli vor fi respectate si in cazul accidentelor survenite pe traseul domiciliu – loc de munca si invers.

Art.63 Pentru a asigura securitatea la locul de munca salariatii au urmatoarele obligatii:

- a) salariatii raspund pentru respectarea normelor de igiena si de tehnica securitatii muncii
- b) fumatul este interzis in locurile publice inchise
- c) se interzice in incinta unitatii pastrarea, distribuirea sau vanzarea de substante/medicamente al caror efect pot produce dereglari comportamentale
- d) se interzice introducerea, distribuirea sau inlesnirea introducerii bauturilor alcoolice in unitate

In caz de pericol (incendiu, calamitati naturale, razboi), evacuarea personalului si a materialelor unitatii in locurile stabilite se vor face conform Planurilor P.S.I. si P.C.

CAPITOLUL X
SOLUTIONAREA CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE
ALE SALARIATILOR

Art. 64 Salariatii au dreptul de a adresa cereri sau reclamatii individuale conducerii unitatii.

Obiectul unei astfel de cereri sau reclamatii nu-l poate constitui decat drepturile si obligatiile prevazute in Codul muncii, Contractul individual de munca sau alta lege aplicabila.

Art. 65 Conducatorul unitatii va dispune masuri de cercetare si analiza detaliata a tuturor aspectelor sesizate.

Termenul de comunicare al raspunsului este de 30 de zile de la data inregistrarii petitiei.

In mod exceptional conducatorul unitatii poate prelungi termenul prevazut la aliniatul precedent cu cel mult 15 zile.

Petiitiile anonime sau cele in care nu sunt trecute datele de identificare ale patitionarului nu se iau in considerare.

CAPITOLUL XI
EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 66 Evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor se va realiza anual in luna ianuarie pentru anul anterior, conform fiselor de evaluare a performantelor de la anexa 1 si 2.

Art. 67 Anexele 1 si 2 fac parte integranta din prezentul regulament intern.

CAPITOLUL XII DISPOZITII FINALE

Art. 68 Prevederile prezentului regulament se întregesc cu dispozițiile legale în vigoare, prevăzute de legislația muncii .

Art. 69 Toti salariatii au datoria să cunoască și să respecte întocmai prezentul regulament.


Director
Chimist Principal
Stoichescu, Camelia