

CAPITOLUL VIII.

RĂSPUNDERI ȘI SANCTIUNI

8.1. Tipuri de răspundere

(1) Încălcarea de către funcționarii publici, cu vinovătie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, în condițiile legii și ale prezentului cod.

(2) Semnarea, contrasemnarea sau avizarea de către funcționarii publici a proiectelor de acte administrative și a documentelor de fundamentare a acestora, cu încălcarea prevederilor legale, atrage răspunderea acestora în condițiile legii.

(3) Funcționarul public are dreptul de a refuza semnarea, respectiv contrasemnarea ori avizarea actelor și documentelor prevăzute la alin. (2), dacă le consideră ilegale, cu respectarea prevederilor art. 437 alin. (3) din Codul Administrativ (*Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.*)

(4) Refuzul funcționarului public de a semna, respectiv de a contrasemna ori aviza actele și documentele prevăzute la alin. (2) se face în scris și motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii actelor, cu excepția situațiilor în care prin acte normative cu caracter special sunt prevăzute alte termene, și se înregistrează într-un registru special destinat acestui scop.

(5) Funcționarii publici care refuză să semneze, respectiv să contrasemneze ori avizeze sau care prezintă obiecții cu privire la legalitatea asupra actelor și documentelor prevăzute la alin. (2), fără a indica temeiuri juridice, în scris, cu respectarea termenului prevăzut la alin. (4), răspund în condițiile legii.

8.2. Răspunderea în solidar cu autoritatea sau cu instituția publică

(1) Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii, împotriva autorității sau instituției publice care a emis actul sau care a refuzat să rezolve cererea referitoare la un drept subiectiv sau la un interes legitim.

(2) În cazul în care acțiunea se admite, plata daunelor se asigură din bugetul autorității sau instituției publice prevăzute la alin. (1). Dacă instanța judecătorească constată vinovăția funcționarului public, persoana respectivă va fi obligată la plata daunelor, solidar cu autoritatea sau instituția publică.

(3) Răspunderea juridică a funcționarului public nu se poate angaja dacă acesta a respectat prevederile legale și procedurile administrative aplicabile autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

8.3. Răspunderea administrativ-disciplinară

1. Încălcarea cu vinovătie de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară a acestora.

2. Pentru funcționarii publici constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrarilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrarilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrarilor cu acest caracter;

- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interes și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interes;
- n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.
- o) Nerespectarea prezentului Regulament Intern constituie abatere disciplinară ce atrage după sine sancționarea celui vinovat.

3. Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

Ca urmare a săvârșirii abaterilor disciplinare, se aplică următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. a), b) și d), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la pct. (3) lit. a) sau b);
- b) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. c) se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la pct. (3) lit. b)-f);
- c) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. e)-h), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la pct. (3) lit. c)-f);
- d) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. i)-k) și m), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la pct. (3);
- e) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. l), se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la pct. (3) lit. f), în condițiile prevăzute la art. 520;
- f) pentru abaterile disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. n) și o) se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la pct. (3).

Pentru funcționarii publici de execuție sancțiunea prevăzută la pct. (3) lit. e) se aplică prin transformarea funcției publice pe care o ocupă, pe perioada de executare a sancțiunii disciplinare. Pentru funcționarii publici de conducere în situația în care sancțiunea prevăzută la pct. (3) lit. e) nu se poate aplica pentru că nu există o funcție publică de conducere de nivel inferior vacantă în cadrul autorității sau instituției publice, se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la pct. (3) lit. c).

La individualizarea sancțiunii disciplinare, conform prevederilor pct. (4), se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovătie și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile prezentului cod.

În caz de concurs de abateri disciplinare, se aplică sancțiunea disciplinară aferentă abaterii disciplinare celei mai grave.

Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare, cu excepția abaterii disciplinare prevăzute la pct. (2) lit. I) cu privire la incompatibilități, pentru care sanctiunea disciplinară se aplică în condițiile prevăzute la art. 520 lit. b) din Codul Administrativ.

În cazul în care fapta funcționarului public a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune, procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal. În aceste situații, procedura angajării răspunderii disciplinare se reia și sanctiunea disciplinară se aplică în termen de cel mult un an de la data reluării.

Pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public a căruia faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul autorității ori instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice. Măsura se dispune pe întreaga durată pe care funcționarul public poate influența cercetarea administrativă.

În situația în care în cazul funcționarilor publici de conducere nu este posibilă aplicarea prevederilor aliniatul precedent, persoana care are competența numirii în funcția publică are obligația să disponă mutarea temporară a funcționarului public într-o funcție publică corespunzătoare nivelului de studii, cu menținerea drepturilor salariale avute.

4. Aplicarea sancțiunilor disciplinare

(1) Sanctiunele disciplinare prevăzute la pct. (3) lit. b)-f) nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sanctiunea nulității. Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării prealabile și aplicarea sancțiunii.

(2) Sanctiunea disciplinară prevăzută la pct. (3) lit. f) se aplică și direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, în situațiile prevăzute la destituirea din funcția publică Destituirea din funcția publică se dispune, în condițiile art. 493, din Codul administrativ, prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, ca sanctiune disciplinară aplicată pentru motive imputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) pentru săvârșirea unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;
b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; situația de incompatibilitate se constată și se sanctionează în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sanctiunea disciplinară prevăzută la art. 492 alin. (3) lit. a) din Codul administrativ, se poate aplica și direct de către conducătorul instituției publice, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor alin. (1).

(4) Sanctiunile disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (3) lit. b)-f) din Codul administrativ, se aplică de conducătorul instituției publice, la propunerea comisiei de disciplină.

- a) Întârzierea sistematică în efectuarea lucrarilor;
- b) Neglijența repetată în rezolvarea lucrarilor;
- c) Absența nemotivată de la serviciu;
- d) Nerespectarea programului de lucru;
- e) Intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) Nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrarilor cu acest caracter;

- g) Manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) Desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) Refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) Refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interes și incompatibilități;
- l) Încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) Încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interes;
- n) Alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.

5. Pentru personalul contractual constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) dezinteres față de rezolvarea atribuțiilor la locul de muncă;
- b) neglijență la locul de muncă ce atrage după sine diverse accidente (incendii, consum nejustificat de energie electrică, apă sau alte materiale);
- c) daune materiale aduse Casei de Asigurări de Sănătate Arad, distrugeri de bunuri de folosință comună aflate în proprietatea instituției,
- d) absențe nemotivate;
- e) întârzieri repetitive la programul de lucru;
- f) lipsa repetată de la locul de muncă fără anunțare în prealabil;
- g) zile de concediu fără plată, mai multe decât cele prevăzute de legislația în vigoare;
- h) prezentarea la locul de muncă în stare de ebrietate, consum de băuturi alcoolice la locul de muncă;
- i) comunicarea unor informații cu caracter confidențial;
- j) să desfășoare activități personale sau altele decât cele stabilite prin Regulamentul de Organizare și Funcționare sau Fișa Postului, în timpul orelor de program;

6. Sanctiunile în cazul personalului contractual sunt:

- a) avertismentul 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 produs retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

La stabilirea sanctiunii disciplinare se va ține seama de următoarele:

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

Sancțiunea disciplinară se poate aplica numai după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, cu ascultarea obligatorie a persoanei în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare.

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

Răspunderea penală sau materială nu exclude răspunderea disciplinara pentru fapta săvârșită dacă prin aceasta s-au încălcat obligațiile de muncă sau regulile de comportare.

7. Au dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare următoarele persoane:

(1) Sancțiunile disciplinare :

a) mustrarea scrisă;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni; nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării prealabile și aplicarea sancțiunii.

(2) Sancțiunea disciplinara - **destituirea din funcția publică** se aplică și direct de către persoana care are competență legală de numire în funcția publică, dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; situația de incompatibilitate se constată și se sancționează în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sancțiunea disciplinara mustrarea scrisă se poate aplica și direct de către conducătorul instituției publice, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor alin. (1).

(4) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (3) lit. b)-f) se aplică de conducătorul instituției publice, la propunerea Comisiei de disciplină

8. Răspunderea contraventionala a funcționarilor publici se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contraventie în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

9. Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

- pentru pagubele produse cu vinovătie patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;
- pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice lit.a) și b) se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plata, iar în situația prevăzuta la lit.c), pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

10. Răspunderea penală a funcționarului public pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

11. Contestarea sancțiunii de către funcționarii publici

Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea ordinului sau dispoziției de sancționare.

Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii funcționarul public se poate adresa cu plângere la judecătoria în a cărei circumscriptie își are sediul autoritatea sau instituția publică în care este numit funcționarul public sancționat.

Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare, funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

12. Contestarea sancțiunii de către personalul contractual

Împotriva sancțiunii disciplinare se poate face contestație la instanțele judecătoarești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL IX. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRU BĂRBAȚI ȘI FEMEI

Casa de Asigurări de Sănătate Arad asigură egalitatea de şanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, prin interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex și prin luarea în considerare a capacitatilor, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în cadrul instituției.

În sensul aplicării Legii nr.202/2002 privind egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați, termenii și expresiile de mai jos, au următoarele definiții:

- a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de şanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
- f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o

- altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;
- h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;
- f) condiţii de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;
- h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Sunt exceptate acele locuri de muncă interzise femeilor gravide şi/sau care alăpteză, datorită naturii ori condiţiilor particulare de prestare a muncii.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) angajatul se află în concediu de creştere şi îngrijire a copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Este exceptată concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

La închiderea concediului de maternitate sau a concediului de creştere şi îngrijire a copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viaţa sexuală.

Casa de Asigurări de Sănătate Arad promovează şi susține participarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi la decizie şi adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi decizie. Această prevedere se aplică şi la nominalizarea membrilor şi/sau participanţilor în orice consiliu, grup de experti şi alte structuri lucrative manageriale şi/sau de consultantă.

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

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

Încălcarea prevederilor Legii nr.202/2002 atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Constituie contravenții și se sanctionează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), art. 11-14 și ale art. 15-23 din Legea nr.202/2002.

CAPITOLUL X.

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ

Casa de Asigurări de Sănătate Arad asigură securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează din cadrul instituției.

În sensul prevederilor OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

- a) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
- b) locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executații, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;
- c) salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- d) salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită 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;

- e) salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea condeiului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezentat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f) dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salarialei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
- g) condeiul postnatal obligatoriu este condeiul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul condeiului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariale în condițiile legii;
- h) condeiul de risc maternal este condeiul de care beneficiază salariale prevăzute la lit.c)-e) din ordonanța de urgență pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Salariale prevăzute la lit.c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salarialei 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.

În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute mai sus și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercușiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația susmentionată, salariale au dreptul la condeiul de risc maternal, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării condeiului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariale prevăzute la art.2 lit.c) din ordonanța de urgență;
- b) după data revenirii din condeiul postnatal obligatoriu, salariale prevăzute la art.2 lit.d) și e) din ordonanța de urgență, în cazul în care nu solicită condeiul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vîrstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

Condeiul 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 condei prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariată s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

În baza recomandării medicului de familie, salariată gravă care nu poate îndeplini durată normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Angajatorii au obligația de a acorda salarietelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art.2 lit.f) din ordonanța de urgență, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condițiile prevăzute la art.2 lit.g) din ordonanța de urgență și în cadrul condeiului pentru lăuzie stabilit prin Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vîrstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Salariatele prevăzute la art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

În cazul în care sănătatea salariatelor susmenționate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de condeiul și indemnizația de risc maternal, conform art.10 și 11 din ordonanța de urgență.

Salariatele prevăzute la art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat sunt stabilite prin normele de aplicare a OUG.

CAPITOLUL XI.

DECLARAȚIILE DE AVERE ȘI DECLARAȚIILE DE INTERESE

În cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Arad, persoana desemnată în vederea asigurării implementării prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interes, conform Legii nr.144/2007, are următoarele atribuții:

- primește, înregistrează declarațiile de avere și declarațiile de interes și eliberează depunătorului o dovdă de primire;
- pune la dispoziția personalului formularile declarațiilor de avere și de interes;

- c) oferă consultanță pentru completarea corectă a rubricilor din declarații și pentru depunerea în termen a acestora;
- d) evidențiază declarațiile de avere și declarațiile de interes în registre speciale, cu caracter public, denumite Registrul declarațiilor de avere și Registrul declarațiilor de interes,
- e) asigură publicarea și menținerea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interes, pe pagina de internet a instituției, dacă aceasta există, sau la avizierul propriu, în termen de cel mult 30 de zile de la primire. Declarațiile de avere și de interes se păstrează pe pagina de internet cel puțin 5 ani de la publicare, după care se arhivează potrivit legii.
- f) trimit Agentiei, în termen de cel mult 10 zile de la primire, copii certificate ale declarațiilor de avere și ale declarațiilor de interes primite, pe care Agentia le publică pe pagina proprie de internet, în termen de 30 de zile de la primirea acestora, și le menține publicate pe durata prevăzută de dispozițiile lit.e);
- g) publică pe pagina de internet a instituției, dacă aceasta există, sau la avizierul propriu, numele și funcția persoanelor care nu depun declarația de avere sau declarația de interes în termen de cel mult 15 zile de la expirarea termenului legal de depunere, date pe care le comunică Agentiei;
- h) acordă consultanță referitor la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și verificarea averilor, conflictele de interes și incompatibilitățile și întocmește note de opinie în acest sens, la solicitarea persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor.

Dacă în termen de 10 zile de la primirea declarației, persoana desemnată sau persoana care semnează declarația sesizează deficiențe în completarea acesteia vor recomanda, în scris, persoanei în cauză rectificarea declarației, în termen de cel mult 20 de zile. Declarația rectificată poate fi însoțită de documente justificative.

Declarația rectificată depusă împreună cu eventualele documente se trimit de îndată Agentiei.

Până la expirarea termenului de depunere a declarației rectificate, Agentia nu poate declanșa procedurile prevăzute de prezenta lege.

CAPITOLUL XII. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Regulament Intern a fost aprobat azi 15.11.2019 de Președintele – Director General al Casei de Asigurări de Sănătate Arad și se aduce la cunoștința personalului CAS Arad prin comunicare în format electronic conform procesului-verbal anexat (tabel nominal).

Personalul CAS Arad are obligația respectării prezentului Regulament Intern începând cu data luării la cunoștință.

Orice alte dispoziții anterioare contrar reglementărilor prezentului Regulament Intern, se abrogă.