

CASA DE ASIGURARI DE SANATATE BUZAU
Str.Crizantemelor, nr.18
Telefon/Fax: 0238717.834/0238724.108

**REGULAMENT INTERN
ANUL 2014**

La nivelul Casei de Asigurari de Sanatate Buzau in cadrul raporturilor de serviciu si de munca, create in indeplinirea obiectului de activitate al institutiei, intregul personal are obligatia de a respecta ordinea si regulile de disciplina a muncii stabilite la locul de munca, sa indeplineasca toate atributiile si sarcinile ce le revin, potrivit Statutului Casei de Asigurari de Sanatate Buzau, Regulamentului de Organizare si Functionare al institutiei, prezentului Regulament Intern, deciziilor conducerii institutiei precum si tuturor celoralte norme si decizii elaborare Casa Nationala de Asigurari de Sanatate.

CAPITOLUL I
DISPOZITII GENERALE

ART.1. Regulile de disciplină si comportare cuprinse în prezentul regulament intern se aplică întregului personal salariat din unitate, indiferent de natura raportului de serviciu sau a contractului de muncă cat si celor care lucreaza in cadrul institutiei ca detasati, delegati sau prestatori de servicii.

ART.2. Regulamentul intern cuprinde cel putin următoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea în muncă în cadrul institutiei;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării si al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor;
- d) norme generale de conduită profesională a functionarilor publici precum si a personalului contractual din cadrul C.A.S. Buzau;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare si sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalităatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice;



ART.3. Personalul delegat în C.A.S. BUZAU este obligat să respecte pe lângă normele cuprinse în regulamentul intern al institutiei care l-a delegat si normele cuprinse în prezentul regulament.

ART.4. Personalului detasat i se aplică în întregime aceste prevederi, astfel că încălcarea cu vinovătie a prezentelor norme atrage răspunderea disciplinară si materială.

CAPITOLUL II
REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA
ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL INSTITUTIEI

ART. 5.

- 1) C.A.S. Buzau are obligatia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vietii si sănătăii salariatilor.
- 2) C.A.S. Buzau are obligatię să asigure securitatea si sănătatea salariatilor în toate aspectele legate de muncă.
- 3) C.A.S. Buzau are obligatia să asigure toti salariatii pentru risc de accidente de muncă si boli profesionale, în conditiile legii.
- 4) C.A.S. Buzau are obligatia să organizeze periodic instruirea angajatilor săi în domeniul securităii si sănătăii în muncă, împreună cu comitetul de securitate si sănătate în muncă si cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariatilor.
- 5) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea si sănătatea salariatilor.

ART.6.

- 1) La nivelul C.A.S. Buzau se constituie un comitet de securitate si sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor în domeniul protectiei muncii.
- 2) Comitetul de securitate si sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate si sănătate în muncă si în cazul activitătilor care se desfăsoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.



CAPITOLUL III

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII SI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

ART.7.

- 1)** Este interzisă orice discriminare între functionarii publici pe criterii politice, sindicale, religioase, etnice, de sex, stare materială, origine socială sau de orice altă natură.
- 2)** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariatii și angajatorii.
- 3)** Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- 4)** Personalului C.A.S. Buzau î se asigura accesul nediscriminatoriu privind:
 - alegerea ori exercitarea libera a profesiei ori a activitatii
 - angajarea in toate posturile vacante in conditiile legii
 - informare si consiliere profesionala, calificare,perfectionare
 - egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati in cadrul relațiilor de munca
 - egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati in ce priveste accesul la educatie, sanatate, la cultura la informare
 - egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati in ce priveste participarea la luarea deciziilor
- 5)** Salariatii Casei de Asigurari de Sanatate Buzau au dreptul de a fi informati cu privire la decizii care se iau de conducerea institutiei si care ii vizeaza in mod direct.
- 6)** Tuturor angajatilor din unitate le este recunoscut dreptul la plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.



CAPITOLUL IV

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI

(1) Casa de Asigurări de Sănătate Buzau asigură egalitatea de șanse 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 capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în cadrul instituției.

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

-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;

-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;

-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;

-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;

-prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

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;



-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;

-prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

(3) Prin egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

-alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

-angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

-venituri egale pentru muncă de valoare egală;

-informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

-promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

-condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;

-beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

-organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

-prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(4) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(5) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de conchediul 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 și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(6) Sunt exceptate acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăpteză, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(7) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

-femeia salariată este gravidă sau se află în conchediul de maternitate;

-angajatul se află în conchediul de creștere și îngrijire a copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(8) Este exceptată concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(9) La închiderea conchediului de maternitate sau a conchediului de creștere și 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 condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(10) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(11) Casa de Asigurări de Sănătate Buzau promovează și susține participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie. Această prevedere se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

(12) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări 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.

(12) 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 presuperea 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.

(13) 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 unilaterală 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.



(14) 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.

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

(16) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 1.500 lei la 15.000 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 V PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ

- Casa de Asigurări de Sănătate Buzau 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:
 - protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
 - 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;
 - salariata 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; salariata care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediu lui 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;



- 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 presupus al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei 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;
- 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 salariatele în condițiile legii;
- condeiul de risc maternal este condeiul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit.c)-e) din ordonanța de urgență pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.
- Salariatele 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 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.
- 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 susmenționată, salariatele au dreptul la condeiul de risc maternal, după cum urmează:
- înainte de data solicitării condeiului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art.2 lit.c) din ordonanța de urgență; după data revenirii din condeiul postnatal obligatoriu, salariatele 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.



- 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.
- Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.
- În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime 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 salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limită 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 concediului 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 însوșește 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 concediul 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 salariață 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 VI DREPTURILE SI OBLIGATIILE INSTITUTIEI

ART.8. C.A.S. Buzau are, în principal, următoarele drepturi:

- să stabilească organizarea și functionarea institutiei;
- să stabilească atributiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- să dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârsirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și regulamentului intern.

ART.9. C.A.S. Buzau îi revin, în principal, următoarele obligații:

- să asigure functionarilor publici condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică;
- functionarilor publici li se poate aproba, în mod exceptional, pentru motive de sănătate, schimbarea comportamentului în care își desfășoară activitatea. Schimbarea se poate face pe o funcție publică corespunzătoare,



dacă functionarul public în cauză este apt profesional să îndeplinească noile atributii care îi revin;

- c) să asigure protectia functionarului public împotriva amenintărilor, violentelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea functiei publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau institutia publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii;
- d) să informeze salariatii asupra conditiilor de muncă si asupra elementelor care privesc desfăsurarea relatiilor de muncă;
- e) să asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă si conditiile corespunzătoare de muncă;
- f) să acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil si din contractele individuale de muncă;
- g) să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru cheltuielile de perfectionare profesională a functionarilor publici organizate pentru cursurile la initiativa sau în interesul institutiei.
- h) să comunice periodic salariatilor situatia economică si finanțiară a institutiei, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutiei;
- i) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile să afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- j) să plătească toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si să retină si să vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;
- k) să înfiinteze registrul general de evidență a salariatilor si să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- l) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- m) să asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

CAPITOLUL VII DREPTURILE SALARIATILOR INSTITUIIEI

ART. 10. Functionarii publici încadrati la C.A.S. Buzau au următoarele drepturi:

- a) Dreptul la opinie al functionarilor publici este garantat. Este interzisă orice discriminare între functionarii publici pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură.



- b) Functionarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau în aplicarea Statutului functionarilor publici care îl vizează în mod direct.
- c) Pentru activitatea depusă functionarii publici au dreptul la salariu, care se compune din salariul de bază, sporul pentru vechimea în muncă, în condițiile legii. Functionarii publici beneficiază de prime și alte drepturi salariale, în condițiile legii.
- d) Salarizarea functionarilor publici se face în conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru functionarii publici;
- e) Functionarii publici au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii.
- f) În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din initiativa functionarului public în cauză.
- g) Functionarii publici beneficiază de asistență medicală, proteze și medicamente, în condițiile legii.
- h) Functionarii publici se pot asocia în organizații profesionale sau în alte organizații având ca scop reprezentarea intereselor profesionale.
- i) Dreptul de asociere sindicală este garantat functionarilor publici. Functionarii publici pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora. În situația în care functionarii publici de conducere sunt alesi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, acestia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care functionarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală. Functionarii publici se pot asocia în organizații profesionale sau în alte organizații având ca scop protejarea intereselor profesionale.
- j) Functionarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă în condițiile legii.
- k) Functionarii publici au dreptul de a-și perfectiona în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Pe perioada în care functionarii publici urmează forme de perfectionare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt organizate la inițiativa sau în interesul instituției sau urmate la inițiativa functionarului public, dar cu acordul conducerii CAS Buzău.



- I) Durata normală a timpului de lucru pentru functionarii publici este de regulă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
- m) Pentru orele lucrante, din dispozitia conducătorului institutiei publice, peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate nelucrătoare functionarii publici de executie au dreptul la recuperare sau la plata lor majorată cu un spor de 100 % din salariul de baza conform prevederilor legale. Numarul orelor platite cu sporul de 100% nu poate depasi 360 intr-un an.
- n) Functionarii publici beneficiază de pensii, precum și de celelalte drepturi de asigurări sociale de stat, potrivit legii.
- o) În caz de deces al functionarului public, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmas, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a functionarului public decedat.
- p) În cazul în care decizia pentru pensia de urmas nu a fost emisă din vina autorității sau a institutiei publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (o) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmas.
- r) Functionarii publici au dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- s) Functionarii publici beneficiază în exercitarea atributiilor lor de protecția legii.
- t) C.A.S. Buzau este obligată să îi asigure protecție împotriva amenintărilor, violentelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.
- u) Măsurile speciale de protecție pentru functionarii publici cu atribuții de control și inspectie, precum și pentru alte categorii de functionari publici care desfăsoară activitati cu grad ridicat de risc profesional se stabilesc prin acte normative la propunerea A.N.F.P. sau de către autorități și institutii publice cu avizul A.N.F.P.
- v) C.A.S. Buzau este obligată să îl despăgubească pe functionarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa autorității sau a institutiei publice, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atributiilor de serviciu.

ART. 11. Personalul angajat cu contract individual de muncă din cadrul C.A.S. Buzau are, în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse și de tratament;



- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege.

CAPITOLUL VIII OBLIGATIILE SALARIATILOR INSTITUTIEI

ART. 12. Functionarii publici încadrati la C.A.S. Buzau au următoarele obligatii:

- a) Functionarii publici au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului functionarilor publici.
- b) Functionarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică pe care o detin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.
- c) Functionarilor publici este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje. La numirea într-o funcție publică, precum și la incetarea raportului de serviciu, functionarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, conducatorului autorității sau instituției publice declaratia de avere. Declaratia de avere se actualizează anual, potrivit legii.
- d) Functionarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.
- e) Functionarii publici de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.
- f) Functionarii publici au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege.



g) Functionarii publici au obligatia ca, în exercitarea atributiilor ce le revin, să se abtină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferintelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

h) Functionarilor publici le este interzis să ocupe funcții de conducere în structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, sau ale fundațiilor ori asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice.

i) Functionarul public este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici. Are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici, dacă le consideră ilegale. Dacă cel ce a emis dispozitia o formulează în scris, functionarul public este dator să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădită ilegală. Functionarul public are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorul ierarhic al persoanei ce a emis decizia, aceste situații.

j) Functionarii publici au obligatia să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public. La numirea într-o funcție publică, precum și la încetarea raportului de serviciu, functionarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, declaratia de avere. Declaratia de avere se actualizează anual, potrivit legii.

k) Functionarii publici au obligatia de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate.

l) Functionarilor publici le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atributii, precum și să intervină pentru解决area acestor cereri.

m) Functionarii publici care urmează forme de perfectionare profesională, a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de perfectionare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

n) Functionarii publici care au urmat forme de perfectionare profesională, ale căror raporturi de serviciu începează, potrivit dispozițiilor art. 97 lit. b), d) și e), ale art. 98 alin. (1) lit. f) și g) sau ale art. 99 alin. (1) lit. d) din Legea



nr. 188/1999, republicata, înainte de împlinirea termenului prevăzut sunt obligati să restituie contravalarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum și după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfectionării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

- o) Prevederile pct. n) nu se aplică în cazul în care functionarul public nu mai detine funcția publică din motive neimputabile acestuia.
- p) În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfectionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției contravalarea cheltuielilor efectuate pentru perfectionare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfectionării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de instituție.
- q) Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interes și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.

ART. 13. Personalul angajat cu contract individual de muncă din cadrul C.A.S. Buzau are, în principal, următoarele obligații:

- a) să realizeze norma de muncă sau, după caz, să îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) să respecte disciplina muncii;
- c) să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) au obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) să respecte întocmai programul de lucru al instituției și să folosească integral timpul de lucru;
- g) să cunoască reglementările legale specifice atribuțiilor ce le revin, respectând aplicarea lor corectă ;
- h) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor, care constituie potrivit legii secret de serviciu și/sau nu pot fi date publicitatii;
- i) să respecte circuitul documentelor, conform normelor legale și normelor interne;
- j) să respecte normele de conduită în relațiile cu ceilalți salariați ai Casei de Asigurări de Sănătate Buzau;
- k) Conducătorii compartimentelor au obligația să anunțe în cel mai scurt termen eventualele încălcări ale prezentului R.I.



CAPITOLUL IX

CODUL DE CONDUITĂ A FUNCTIONARILOR PUBLICI

ART.14. Norme generale de conduită profesională a functionarilor publici din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate BUZAU

- (1) Functionarii publici au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.
- (2) În exercitarea funcției publice, functionarii publici au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparenta administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea,
- (3) Functionarii publici au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să actioneze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- (4) Functionarii publici trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercitiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor publice detinute.
- (5) Functionarii publici au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- (6) Functionarilor publici le este interzis:
- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de解决 și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte;
 - c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele legale;



- d) să dezvăluie informatiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile institutiei ori ale unor functionari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistentă și consultantă persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de actiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori C.A.S. Buzau.

(7) Prevederile alin. (2) lit. a) - d) se aplică și după închiderea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozitiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(8) Dezvăluirea informatiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care contin asemenea informatii, la solicitarea reprezentantilor unei alte autorități ori institutiei publice, este permisă numai cu acordul Presedintelui-Director General al CAS Buzau.

(9) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a functionarilor publici de a furniza informatii de interes public celor interesati, în condițiile legii.

(10) În îndeplinirea atributiilor de serviciu, functionarii publici au obligația de a respecta demnitatea funcției publice detinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau institutiei publice în care își desfășoară activitatea.

(11) În activitatea lor, functionarii publici au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, functionarii publici trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

(12) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către functionarii publici desemnati în acest sens de conducătorul autorității sau institutiei publice, în condițiile legii.

(13) Functionarii publici desemnati să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredintat de conducătorul autorității ori institutiei publice în care își desfășoară activitatea.

(14) În cazul în care nu sunt desemnati în acest sens, functionarii publici pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori institutiei publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

(15) În exercitarea funcției publice, functionarilor publici le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidatilor la functii de demnitate publică;



c) să colaboreze, în afara relatiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donatii ori sponsorizări partidelor politice;

d) să afiseze, în cadrul autoritătilor sau institutiilor publice, însenme ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.

(16) În considerarea functiei publice detinute, functionarilor publici le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în actiuni publicitare pentru promovarea unei activităti comerciale, precum si în scopuri electorale.

(17) În relatiile din cadrul institutiei, functionarii publici sunt obligati să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credintă, corectitudine si amabilitate. Utilizarea unui limbaj irreverentios, licentios, constituie abatere disciplinara.

(18) Functionarii publici au obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnităti persoanelor din cadrul institutiei, precum si persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea functiei publice, prin:

a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea unor aspecte ale vietii private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(19) Functionarii publici trebuie să adopte o atitudine imparțială si justificată pentru rezolvarea clară si eficientă a problemelor cetătenilor. Functionarii publici au obligatia să respecte principiul egalităti cetătenilor în fata legii si a autoritătilor publice, prin:

a) promovarea unor solutii similare/identice raportate la aceeași categorie de situatii de fapt;

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind nationalitatea, convingerile religioase si politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(20) Functionarii publici care reprezintă autoritatea sau institutia publică în cadrul unor organizatii internationale, institutii de învățământ, conferinte, seminarii si alte activităti cu caracter international au obligatia să promoveze o imagine favorabilă tării si institutiei publice pe care o reprezintă.

(21) În relatiile cu reprezentantii altor state, functionarilor publici le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internationale.

(22) În deplasările externe, functionarii publici sunt obligati să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol si le este interzisă încălcarea legilor si obiceiurilor tării gazdă.

(23) Functionarii publici nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitatiile sau orice alt avantaj, care le sunt destinate



personal, familiei, părintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice detinute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

(24) În procesul de luare a deciziilor, functionarii publici au obligația să actioneze conform prevederilor legale și să își exerceze capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.

(25) Functionarilor publici le este interzis să promite luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți functionari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(26) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, functionarii publici au obligația să asigure egalitatea de sanse și tratament cu privire la dezvoltarea a carierei în funcția publică pentru functionarii publici din subordine.

(27) Functionarii publici de conducere au obligația să examineze și să aplică cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(28) Se interzice functionarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică, pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute mai sus.

(29) Este interzisă folosirea de către functionarii publici, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice detinute.

(30) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, functionarilor publici le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(31) Functionarilor publici le este interzis să folosească poziția oficială pe care o detin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției publice, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri sau emiterea unor decizii.

(32) Functionarilor publici le este interzis să impună altor functionari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natură acestora, ori să le sugereze acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.



(33) Functionarii publici sunt obligati să asigure ocrotirea patrimoniului institutiei, să evite producerea oricărui prejudiciu, iar în cazul în care acesta s-a produs pentru bunurile pe care le are în dotarea personală, conform listelor de inventar, răspunderea materială este directă și neconditionată.

(34) Functionarii publici au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând institutiei numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice detinute. În acest sens fiecare functionar își va desfașura activitatea la locul sau de muncă, în spațiul de lucru care i-a fost repartizat din cadrul structurii/compartimentului în care a fost încadrat, utilizând cu maximă eficiență timpul de lucru, strict în scopul îndeplinirii atribuțiilor ce îi revin prin fisa postului.

(35) Functionarilor publici care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica institutiei pentru realizarea acestora.

(36) Orice functionar public poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(37) Dispozițiile alin. (36) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(38) Functionarilor publici le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

CAPITOLUL X ***CODUL DE CONDUITĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL***

ART.15. Norme generale de conduită profesională a personalului contractual:

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor



si la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor institutiei, în limitele atribuțiilor stabilite prin fisa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparenta administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

(3) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării să actioneze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(4) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercitiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor detinute.

(5) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau institutiei publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(6) Angajaților contractuali le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea CAS Buzău cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de解决 si în care autoritatea sau institutia are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitati în acest sens;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile institutiei ori ale unor funcționari publici sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistentă și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului ori CAS Buzău.

(7) Prevederile alin. (6) lit. a) - d) se aplică și după închiderea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.



(8) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesati, în condițiile legii.

(9) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajatii contractuali au obligația de a respecta demnitatea functiei detinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor institutiei.

(10) În activitatea lor angajatii contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lăsa influențati de considerente personale.

(11) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă si să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

(12) Relatiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul autorității sau institutiei publice, în condițiile legii.

(13) Angajatii contractuali desemnati să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredintat de conducătorul institutiei.

(14) În cazul în care nu sunt desemnati în acest sens, angajatii contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al CAS Buzau.

(15) În exercitarea functiei detinute, personalul contractual îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidatilor la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relatiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donatii ori sponsorizări partidelor politice;

- d) să afiseze în cadrul autorităților sau institutiilor publice însemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.

(16) În considerarea functiei pe care o detine, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în actiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

(17) În relatiile cu personalul contractual si functionarii publici din cadrul autorității sau institutiei publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajatii contractuali sunt obligati să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine si amabilitate.



(18) Personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnitătii persoanelor din cadrul autoritătii sau institutiei publice în care îsi desfăsoară activitatea, precum si ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea functiei, prin:

- a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vietii private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(19) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială si justificată pentru rezolvarea clară si eficientă a problemelor cetătenilor. Personalul contractual are obligatia să respecte principiul egalității cetătenilor în fața legii si a autorității publice, prin:

- a) promovarea unor solutii coerente, conform principiului tratamentului nediferentiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase si politice, starea materială, sănătatea, vîrsta, sexul sau alte aspecte.

(20) Personalul contractual care reprezintă autoritatea sau institutia publică în cadrul unor organizatii internationale, institutii de învățământ, conferinte, seminarii si alte activități cu caracter international are obligatia să promoveze o imagine favorabilă tării si autorității sau institutiei publice pe care o reprezintă.

(21) În relatiile cu reprezentantii altor state, angajatii contractuali au obligatia de a nu exprima opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internationale.

(22) În deplasările în afara tării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol si să respecte legile si obiceiurile tării gazdă.

(23) Angajatii contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitati si orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relatiile de afaceri sau de natură politică, care le pot influenta imparțialitatea în exercitarea functiilor publice detinute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste functii.

(24) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligatia să acționeze

conform prevederilor legale si să își exerceze capacitatea de apreciere în mod fundamentat si imparțial.

(25) Angajatii contractuali au obligatia de a nu promite luarea unei decizii de către autoritatea sau institutia publică, de către alți funcționari publici, precum si îndeplinirea atributiilor în mod privilegiat.



(26) În exercitarea atributiilor specifice functiilor de conducere, angajatii contractuali au obligatia să asigure egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(27) Personalul contractual de conducere are obligatia să examineze si să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competentei profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din functii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.

(28) Personalul contractual de conducere are obligatia de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în functiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prezentului cod de conduită.

(29) Personalul contractual are obligatia de a nu folosi atributiile functiei detinute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(30) Prin activitatea de luare a decizilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obtinerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(31) Angajatii contractuali au obligatia de a nu interveni sau influenta vreo anchetă de orice natură, din cadrul institutiei sau din afara acesteia, în considerarea functiei pe care o detin.

(32) Angajatii contractuali au obligatia de a nu impune altor angajati contractuali sau functionari publici să se înscrie în organizatii sau asociatii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

(33) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice si private a statului si a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, actionând în orice situatie ca un bun proprietar.

(34) Personalul contractual are obligatia să folosească timpul de lucru, precum si bunurile aparținând autoritatii sau institutiei publice numai pentru desfăsurarea activitătilor aferente functiei detinute.

(35) Personalul contractual trebuie să propună si să asigure, potrivit atributiilor care îi revin, folosirea utilă si eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(36) Personalului contractual care desfăsoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autoritatii sau a institutiei publice pentru realizarea acestora.



(37) Orice angajat contractual poate achizitiona un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(38) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(39) Angajatilor contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(40) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârsite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

CAPITOLUL XI **PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU** **RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR**

Art. 16 Cererile sau reclamatiile individuale ale salariatilor înregistrate la secretariatul institutiei vor fi solutionate de Președintele-Director General al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau cu consultarea conducerii compartimentului salariatului în cauza.

Art.17 Termenul de solutionare a cererii sau reclamatiei individuale a salariatului este de 30 de zile de la data inregistrarii acesteia.

Art.18 Salariatii nemultumiti de raspunsul comunicat sau refuzul nejustificat de raspuns la cerere se pot adresa în condițiile Legii nr. 544/2004(Legea privind contenciosul administrativ) pentru funcționarii publici și în condițiile Legii nr.168/1999(Legea privind conflictele de munca) cu modificările și completările ulterioare,pentru personalul contractual, instantei de judecata pentru anularea actului, recunoasterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzata.



**CAPITOLUL XII
REGULI CONCRETE PRIVIND DISCIPLINA
MUNCII ÎN CADRUL C.A.S. BUZAU**

ART.19

- (1) Conform legislatiei in vigoare, în cadrul C.A.S. Buzau, programul de lucru este de 8 ore pe zi pentru întregul personal si de 40 de ore pe săptămână.
- (2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare este considerată muncă suplimentară.
- (3) Pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în functii de executie sau de conducere, precum si munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale si în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările si completările ulterioare.
- (4) Durata maximă legală a timpului de lucru nu poate depăsi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin exceptie, durata timpului de muncă, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu conditia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referintă de 4 luni calendaristice, să nu depăsească 48 de ore pe săptămână.
- (5) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu exceptia cazului de fortă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecintelor unui accident.
- (6) La solicitarea sefilor ierarhici salariatii C.A.S. Buzau pot efectua muncă suplimentară, numai cu aprobatia prealabilă a Presedintelui - Director General.
- (7) Salariatii care au efectuat ore suplimentare, vor întocmi săptămânal referat justificativ privind lucrările si operațiunile efectuate, cu precizarea expresă a numărului de ore lucrate suplimentar, referat vizat de seful structurii respective si/sau directorul directiei de resort.
- (8) Munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în functii de executie sau de conducere, precum si munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale si în



celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(9) La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata condeiului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART.20. Salariatii C.A.S.Buzau vor respecta programul zilnic de activitate al institutiei, dupa cum urmeaza :

Luni	8,00 - 16,30
Marti	8,00 - 16,30
Miercuri	8,00 - 16,30
Joi	8,00 - 16,30
Vineri	8,00 - 14,00.

Art.21. (1) Evidenta prezentei personalului de serviciu se tine pe baza de condica de prezenta pe care acestia au obligatia sa o semneze atat la sosire cat si la plecare.

(2) In condica de prezenta se vor nota orele activitatilor suplimentare, recuperarile, a condeiilor de boala, de studii si fara plata, invoirile si lipsurile de la program (cu specificarea daca acestea sunt sau nu motivate), iar sefii de compartimente vor tine evidenta acestora.

(3) In cazul in care intarzierile sau absenta s-au datorat unei situatii neprevazute sau unor motive independente de vointa angajatului, salariatul are obligatia de a informa in 24 de ore (zile lucratoare), seful ierarhic si de a prezenta documente justificative.

(4) În cazul în care întârzierea sau absenta s-a datorat stării de incapacitate temporară de muncă, salariatii au obligatia de a însiintata conducerea institutiei privind aparitia stării de incapacitate temporară de muncă si privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor si unitatea în care functionează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării condeiului medical.

(5) În situatia în care aparitia stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, salariatii au obligatia însiintării în prima zi lucrătoare.

(6) Salariatii au obligatia să depună certificatul de condeiu medical până cel mai târziu la data de 5 a lunii urmatoare celei pentru care a fost acordat condeiul medical.

(7) Situatia prezentei la serviciu se intocmeste lunar de seful de compartiment si se vizeaza de Presedinte-Director General (foaie prezenta)



(8) Inscriserile de date false si semnarea in fals a altui angajat in condica de prezenta constituie abaterea grava si va fi sanctionata conform legii si prezentul regulament.

(9) Personalul C.A.S.Buzau poate fi invoit de seful direct sa lipseasca de la serviciu in interes personal un numar de maxim 4 (patru) ore in cursul unei zile. Orelle de invoire platite vor fi recuperate sau suportate din C.O.

Art.22 Organizarea in incinta institutiei a unor manifestari/evenimente care nu au legatura directa cu activitatea curenta se efectueaza numai cu acordul prealabil al conducatorului institutiei, in spatiul special amenajat - sala de sedinte, fara afectarea spatiului si timpului de lucru.

Art.23 Este interzis complet fumatul in incinta C.A.S. Buzau, cu exceptia spatiilor delimitate si special amenajate pentru fumat, care trebuie sa respecte urmatoarele conditii obligatorii:

- a) sa fie construite astfel incat sa deserveasca fumatul si sa nu permita patrunderea aerului viciat in spatiile publice inchise (toate spatiile din interiorul institutiei);
- b) sa fie ventilate, dotate cu scumiere si extinctoare si sa fie amenajate in conformitate cu prevederile legale in vigoare privind prevenirea si stingerea incendiilor;
- c) sa fie marcate, la loc vizibil, cu indicatorul: "Loc pentru fumat".

ART.24. Salariatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

Vechimea în muncă	Durata concediului
- până la 10 ani	21 zile lucrătoare
- peste 10 ani	25 zile lucrătoare

Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul fiecărui an pentru anul viitor.

Propunerile de programare a concediilor se fac de condescerea fiecărui serviciu, birou sau compartiment si se aproba de Presedintele-Director General.

În cazul in care, sarcini speciale reclamă prezenta salariatului in institutie in perioada programata pentru concediul de odihnă, condescătorul



compartimentului întocmeste un referat, aprobat de Presedintele-Director General pentru chemarea salariatului respectiv din concediul de odihnă.

Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului numai în următoarele cazuri:

1. salariatul se află în concediu medical;
2. salariatul solicită concediu de odihnă înaintea sau în continuarea concediului de maternitate;
3. salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
4. salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
5. salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfectionare sau specializare în țară sau în străinătate;
6. salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, situații în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată pe recomandarea medicală;
7. salariatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani.

Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una din situațiile mentionate mai sus, efectuarea acestuia se întrerupe.

ART.25. În afara concediului de odihnă, salariatii au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
 - b) nasterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
 - c) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.
- Concediul plătit prevăzut mai sus se acordă la cererea solicitantului, de conducerea instituției.

ART.26. Pentru rezolvarea unor probleme personale speciale, salariatii au dreptul la concedii fără plată solicitate prin cerere scrisă cu 3 zile înainte și cu propunerea de aprobare de către sefii ierarhici și aprobarea conducătorului instituției, pe durate stabilite prin acordul părtilor.

ART.27. Accesul salariatilor în unitate se face pe bază de legitimatie (ecuson) eliberată de Compartimentul Resurse Umane și vizată de conducerea instituției.

ART.28. Este strict interzis accesul persoanelor străine în spațiul amenajat pentru casierie.



CAPITOLUL XIII ABATERI DISCIPLINARE SI SANCTIUNI APPLICABILE

ART. 29.

(1) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o actiune sau inactiune săvârsită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozitiile legale ale conducerilor ierarhici.

(2) Sunt abateri disciplinare:

- a)** întârzierea sistematică în efectuarea lucrarilor;
- b)** neglijenta repetată în rezolvarea lucrarilor;
- c)** absente nemotivate de la serviciu;
- d)** nerrespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e)** interventiile sau stăruintele pentru solutionarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f)** nerrespectarea secretului profesional sau a confidentialității lucrarilor cu acest caracter;
- g)** manifestări care aduc atingere prestigiului CAS Buzau;
- h)** desfăsurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i)** refuzul de a îndeplini atributiile de serviciu;
- j)** încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interes și interdictii stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- k)** alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare din prezentul regulament sau din domeniul funcției publice și funcționarilor publici.

ART.30.

1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica C.A.S. Buzau pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă, 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 salarizului 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 de bază și/sau, după caz și a indemnizației de conducedere pentru o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

2) Amenziile disciplinare sunt interzise.

3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sanctiune.

4) La individualizarea sanctiunii disciplinare se va tine seama de gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârsită, gradul de vinovătie și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu a functionarului public, precum și de eventuale sanctiuni disciplinare anterioare.

5) Sanctiunea disciplinară nu poate fi aplicată, sub sanctiunea nulității absolute, înainte de cercetarea disciplinare prealabilă a faptei imputate, în vederea căreia salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea.

Neprezentarea functionarului public la data, ora și locul întrevederii, fără nici un motiv obiectiv, dă dreptul C.A.S. Buzau să dispună sanctionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

6) C.A.S. Buzau dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârsirii faptei. Decizia trebuie să cuprindă în mod obligatoriu, sub sanctiunea nulității absolute, descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, precizarea prevederilor care au fost încălcate, motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea, temeiul de drept în baza căruia se aplică sanctiunea disciplinară, termenul în care sanctiunea poate fi contestată.

7) Decizia de sanctionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

8) Decizia de sanctionare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



ART.31.

(1) Încălcarea cu vinovătie de către functionarii publici a îndatoririlor corespunzătoare functiei publice pe care o detin si a normelor de conduită profesională si civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară si atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Sanctiunile disciplinare sunt:

- a) mustrare scrisă;**
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;**
- c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în functia publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;**
- d) retrogradarea în treptele de salarizare sau retrogradarea în functia publică pe o perioadă de până la un an;**
- e) destituirea din functia publică.**

(3) Sanctiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârsirii abaterii disciplinare.

(4) Sanctiunea disciplinară prevăzută la alin. (2) lit. a) se poate aplica direct de către conducătorul autorității sau instituției publice.

(5) Sanctiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârsite și după audierea functionarului public. Audierea functionarului public trebuie consemnată în scris, sub sanctiunea nulității. Refuzul functionarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declaratie privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal.

(6) Sanctiunile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. b) - e) se aplică de conducătorul instituției, la propunerea comisiei de disciplină.

La individualizarea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârsită, gradul de vinovătie și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a functionarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sanctiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile legii.

(7) Sanctiunea disciplinară se radiază de drept, după cum urmează:

- a) în termen de 6 luni de la aplicare, sanctiunea disciplinară prevăzută la alin. (2) lit. a);**



- b) în termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sanctiunile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. b) - d);
- c) în termen de 7 ani de la aplicare, sanctiunea prevăzută la alin. (2) lit. e).

(8) Radierea sanctiunilor disciplinare prevăzute la alin. (7) lit. a) și b) se constată prin act administrativ al conducerii autorității sau instituției publice.

Functionarul public nemultumit de Sanctiunea aplicată se poate adresa instantei de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispozitiei de sanctionare.

ART.32.

1) C.A.S. Buzau este obligată, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa C.A.S. Buzau în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

2) Salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse C.A.S. Buzau din vina și în legătură cu munca lor.

3) Răspunderea civilă a functionarului public se angajează:

a. pentru pagubele produse cu vinovătie patrimoniului instituției ;
b. pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c. pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terți persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoarești definitive și irevocabile.

4) Repararea pagubelor aduse autoritatii sau institutiei publice în situațiile prevăzute la alin. (3) lit. a) și b) se dispune prin emiterea de către conducerul institutiei a unui ordin sau a unei dispozitii de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiasi alineat, pe baza hotărârii judecătoarești definitive și irevocabile.

5) Împotriva ordinului sau dispozitiei de imputare functionarul public în cauză se poate adresa instantei de contencios administrativ.

6) Dreptul conducerului autoritatii sau institutiei publice de a emite ordinul sau dispozitia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.



ART.33.

- (1) Răspunderea contraventională a functionarilor publici se angajează în cazul în care acestia au săvârșit o contraventie în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.
- (2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contraventiei și de aplicare a sancțiunii functionarul public se poate adresa cu plângere la judecătoria în a cărei circumscriptie își are sediul autoritatea sau instituția publică în care este numit functionarul public sanctionat.

ART.34.

- (1) Răspunderea functionarului public pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atributiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.
- (2) În cazul în care functionarul public este trimis în judecata pentru săvârsirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, conducătorul instituției va dispune suspendarea functionarului public din funcția publică pe care o detine.
- (3) Dacă instanța judecătorescă dispune achitarea sau incetarea procesului penal, suspendarea din funcția publică începează, iar functionarul public respectiv va fi reintegrat în funcția publică detinută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.
- (4) În situația în care nu sunt întrunite condițiile pentru angajarea răspunderii penale, iar fapta functionarului public poate fi considerată abatere disciplinară, va fi sesizată comisia de disciplină.
- (5) De la momentul începerii urmăririi penale, în situația în care functionarul public poate influența cercetarea, persoana care are competența numirii în funcția publică are obligația să disponă mutarea temporară a functionarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice.

ART.35. Presedintele - Director General al Casei de Asigurări de Sănătate Buzău poate aplica sancțiuni disciplinare în termen legal.



CAPITOLUL XIV

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

ART. 36.

- (1) În cadrul C.A.S. Buzau se constituie, prin act administrativ al conducătorului institutiei, comisia de disciplină.
- (2) Comisia de disciplină are în componentă 3 membri titulari, functionari publici definitivi numiti în functia publică pe perioadă nedeterminată. Doi membri sunt desemnati de conducătorul institutiei publice, iar al treilea membru este desemnat, după caz, de organizatia sau organizatiile sindicale reprezentative ori de majoritatea functionarilor publici din cadrul institutiei, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau functionarii publici nu sunt organizati în sindicat. Alegerea reprezentantilor functionarilor publici se face prin vot secret.
- (3) Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină se desemnează, în conditiile prevăzute la alin. (2), câte un membru supleant. Membrul supleant își desfăsoară activitatea în absenta membrului titular corespunzător din comisia de disciplină, în cazul suspendării mandatului membrului titular corespunzător, respectiv în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen, în conditiile prezentei hotărâri.
- (4) Membrii titulari si membrii supleanti ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului.
- (5) Presedintele comisiei de disciplină se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre acestia. În situatia în care nu se poate întruni majoritatea, va fi ales presedinte membrul care are cea mai mare vechime în specialitate juridică sau, în cazul în care acesta nu există, membrul care are cea mai mare vechime în functia publică.
- (6) Comisia de disciplină are un secretar titular si un secretar supleant, numiti de conducătorul institutiei pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului.
- Secretarul titular al comisiei de disciplină si secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplină.
- (7) Comisia de disciplină este competență să analizeze faptele sesizate ca abateri disciplinare si să propună sanctiunea aplicabilă functionarilor publici din C.A.S. Buzău.



CAPITOLUL XV DISPOZITII FINALE

Art. 37 Intregul personal al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau are obligatia de a cunoaste si de a respecta prevederile prezentului regulament.

Art.38 Conducerea institutiei va lua masurile care se impun in vederea aplicarii si respectarea intocmai a prevederilor prezentului regulament.

Art. 39 Prezentul Regulament intern poate fi modificat ori de cate ori necesitatile legate de organizarea si disciplina muncii in institutie, precum si modificarile legislative, o impun.

Art. 40 Informarea intregului personal al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau cu privire la continutul prezentului Regulament Intern se va face prin grija Compartimentului Resurse Umane si a sefilor de servicii si birouri din cadrul institutiei.

Art. 41 Regulamentul isi produce efectele fata de salariati din momentul aducerii la cunostinta acestora.

PRESEDIINTE-DIRECTOR GENERAL,
VASILESCU CORNELIU GEORGIAN

