

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

**REGULAMENT INTERN
ANUL 2016**

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 celorlalte 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 sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitătile 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 sănătății salariatilor.
- 2) C.A.S. Buzau are obligatia 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 securității si sănătății 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 activităților care se desfășoară 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 funcționarii 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 salariații 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) Salariații Casei de Asigurari de Sanatate Buzau au dreptul de a fi informati cu privire la deciziile 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 protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva 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 șanse 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 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 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 concediu de maternitate;
- angajatul se află în concediu 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 concediului de maternitate sau a concediului 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) Constitue 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 execuțanți, 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;
 - 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; 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;

- salariata care alăptea este femeia care, la reluarea activității după efectuarea condeiului de lăuzie, își alăptea 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 ordonanță 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 ordonanță de urgență; după data revenirii din condeiul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art.2 lit.d) și e) din ordonanță de urgență, în cazul în care nu solicită condeiul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la implinirea 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 salariata s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.
- În baza recomandării medicului de familie, salariata 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 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 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 vârstei 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 condeiu 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:

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

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

- a) să asigure functionarilor publici condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică;
- b) functionarilor publici li se poate aproba, în mod exceptional, pentru motive de sănătate, schimbarea compartimentului 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 situația economică si finanțieră a institutiei, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutiei;

i) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariatilor în privința 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 salariat, 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 confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

CAPITOLUL VII DREPTURILE SALARIATILOR INSTITUIEI

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, aceștia 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-si 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 lucrăte, din dispozitia conducerii 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 bază conform prevederilor legale. Numarul orelor platite cu sporul de 100% nu poate depăsi 360 într-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 inspecție, precum și pentru alte categorii de functionari publici care desfăsoară activități 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 obligatia 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, conducătorului autorității sau institutiei publice declaratia de avere. Declaratia de avere se actualizeaza anual, potrivit legii.
- d) Functionarii publici au dreptul și obligatia 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 institutiei 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 organizatie căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

h) Functionarilor publici le este interzis să ocupe functii de conducere în structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizatiilor carora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, sau ale fundatiilor ori asociatiilor care functioneaza pe langa partidele politice.

i) Functionarul public este obligat să se conformeze dispozitiilor primite de la superiorii ierarhici. Are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozitiilor 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 exceptia cazului în care aceasta este vădit 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 exceptia informațiilor de interes public. La numirea într-o funcție publică, precum și la închiderea 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 exceptia celor cărora le sunt stabilite asemenea atributii, precum și să intervină pentru soluționarea 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 dispozitiilor 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 contravaloarea 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 contravaloarea 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 publicității;
- 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 obligatia de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetătenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale institutiilor publice.

(2) În exercitarea funcției publice, functionarii publici au obligatia 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 obligatia ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acioneze 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 obligatia 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 si 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 consultanță 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 influențat 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) Relatiile 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 relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afiseze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însesne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.

(16) În considerarea funcției publice detinute, functionarilor publici le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

(17) În relațiile din cadrul instituției, functionarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate. Utilizarea unui limbaj irreverentios, licentios, constituie abatere disciplinară.

(18) Functionarii publici au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției 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 și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Functionarii publici au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:

- a) promovarea unor soluții similare/identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vîrstă, sexul sau alte aspecte.

(20) Functionarii publici care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă.

(21) În relațiile cu reprezentanții altor state, functionarilor publici le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internaționale.

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

(23) Functionarii publici nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații 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 promită 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 obtinerii 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 înscrive în organizații sau asociații, indiferent de natura 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 interesante de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(37) Dispozitiile 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 instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fisă 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 dispozitiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

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

(5) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate 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) 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 și în care autoritatea sau instituția 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 instituției ori ale unor funcționari publici sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență 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 dispozitiile 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 funcției detinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției.
- (10) În activitatea lor angajatii contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale.
- (11) În exprimarea opiniilor, personalul contractual 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 persoanele desemnate în acest sens de conducătorul autorității sau instituției 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 încredințat de conducătorul instituției.
- (14) În cazul în care nu sunt desemnati în acest sens, angajatii contractuali pot participa la activități saudezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al CAS Buzau.
- (15) În exercitarea funcției 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 relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
 - d) să afiseze în cadrul autorităților sau instituțiilor publice însiemeori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.
- (16) În considerarea funcției pe care o detine, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.
- (17) În relațiile cu personalul contractual și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajatii contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(18) Personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnitătii persoanelor din cadrul autorității sau institutiei publice în care își desfășoară 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 fata legii si a autoritatii 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, vîrstă, 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 autoritatii 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 găzdă.

(23) Angajatii contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitati sau 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 exercite 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 alti functionari 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 deciziilor, 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 desfășurarea activitatilor 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 desfășoară 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 săvârșite 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 instituției vor fi solutionate de Președintele-Director General al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau cu consultarea conducătorului compartimentului salariatului în cauza.

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

Art.18 Salariatii nemultumiti de răspunsul comunicat sau refuzul nejustificat de răspuns 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 cauzată.

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 referință 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

celelalte 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 concediului 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) Evidența prezentei personalului de serviciu se tine pe baza de condică de prezență pe care acestia au obligația să o semneze atât la sosire cât și la plecare.

(2) În condică de prezență se vor nota orele activităților suplimentare, recuperările, a concediilor de boala, de studii și fără plată, învoiriile și lipsurile de la program (cu specificarea dacă acestea sunt sau nu motivate), iar sefii de compartimente vor tine evidența acestora.

(3) În cazul în care întâzierile sau absenta s-au datorat unei situații neprevazute sau unor motive independente de voința angajatului, salariatul are obligația de a informa în 24 de ore (zile lucrătoare), seful ierarhic și de a prezenta documente justificative.

(4) În cazul în care întâzierea sau absenta s-a datorat stării de incapacitate temporară de muncă, salariatii au obligația de a însăși conducerea institutiei privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical.

(5) În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, salariatii au obligația însășirii în prima zi lucrătoare.

(6) Salariatii au obligația să depună certificatul de concediu medical până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical.

(7) Situația prezentei la serviciu se întocmeste lunar de seful de compartiment și se vizează de Președinte-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. Orele de invoire platite vor fi recuperate sau suportate din C.O.

Art.22 Organizarea in incinta institutiei a unor manifestari/evenimente care nu au legatură directă cu activitatea curentă se efectuează numai cu acordul prealabil al conducătorului institutiei, în spatiul special amenajat - sala de sedinte, fără afectarea spatiului si timpului de lucru.

Art.23 Este interzis complet fumatul în incinta si in autoturismele C.A.S. Buzau, in conformitate cu Legea nr.15/29.01.2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu exceptia spatilor special amenajate pentru fumat, in aer liber, care sunt marcate, la loc vizibil, cu indicatorul: "Loc pentru fumat".

Art.24 Nerespectarea de către personalul CAS Buzau a prevederii art.23 se sanctionează de angajator, astfel:

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție (cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea) pentru o durată de cel mult 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă/eliberare din functie.

ART.25. Salariatii au dreptul, în 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 conchediilor se fac de conducerea fiecărui serviciu, birou sau compartiment si se aprobă de Presedintele-Director General.

În cazul în care, sarcini speciale reclamă prezenta salariatului în institutie în perioada programată pentru conchediul de odihnă, conducătorul compartimentului întocmeste un referat, aprobat de Presedintele-Director General pentru chemarea salariatului respectiv din conchediul de odihnă.

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

1. salariatul se află în conchediu medical;
2. salariața solicită conchediu de odihnă înaintea sau în continuarea conchediului 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 balneoclimatică, situații în care data începerii conchediului de odihnă va fi cea indicată pe recomandarea medicală;
7. salariatul se află în conchediu plătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani.

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

ART.26. În afara conchediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de conchediu 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.

Conchediul plătit prevăzut mai sus se acordă la cererea solicitantului, de conducerea institutiei.

ART.27. Pentru rezolvarea unor probleme personale speciale, salariații au dreptul la conchedii fără plată solicitate prin cerere scrisă cu 3 zile înainte și cu propunerea de aprobare de către sefii ierarhici și aprobarea conducătorului institutiei, pe durate stabilite prin acordul părților.

ART.28. Accesul salariatilor în unitate se face pe bază de legitimatie (ecuson) eliberată de Compartimentul Resurse Umane și vizată de conducerea institutiei.

ART.29. Este strict interzis accesul persoanelor străine în spatiul amenajat pentru casierie.

CAPITOLUL XIII ABATERI DISCIPLINARE SI SANCTIUNI APLICABILE

ART. 30.

(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 dispozițiile 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) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) interventiile sau stăruințele pentru solutionarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidentialității lucrarilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului CAS Buzau;
- h) desfășurarea 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 functionarii publici;
- k) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare din prezentul regulament sau din domeniul funcției publice și funcționarilor publici.

ART.31.

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 depăsi 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzător functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăsi 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5 - 10%;
- e) reducerea salariului de bază si/sau, după caz si a indemnizatiei de conducere pentru o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

3) Pentru aceeasi 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 si consecintele abaterii, comportarea generală în serviciu a functionarului public, precum si de eventuale sanctiuni disciplinare anterioare.

5) Sanctiunea disciplinară nu poate fi aplicată, sub sanctiunea nulității absolute, înainte de cercetarea disciplinară 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 si 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 si 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 instantele 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 funcției publice pe care o detin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Sanctiunile disciplinare sunt:

- a) muștrare 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 funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;**
- d) retrogradarea în treptele de salarizare sau retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an;**
- e) destituirea din funcția 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 săvârșite 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 săvârșită, 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.33.

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 autorității sau instituției publice în situațiile prevăzute la alin. (3) lit. a) și b) se dispune prin emiterea de către conducețorul instituției 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 aceluiași 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 conducerii autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispozitia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

ART.34.

- (1) Răspunderea contraventională a functionarilor publici se angajează în cazul în care aceștia 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 circumscripție își are sediul autoritatea sau instituția publică în care este numit functionarul public sanctionat.

ART.35.

- (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 intentie, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, conducețorul 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 încetează, iar functionarul public respectiv va fi reintegrit 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 influenta cercetarea, persoana care are competența numirii în

functia publică are obligația să dispună mutarea temporară a functionarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori institutiei publice.

ART.36. Presedintele - Director General al Casei de Asigurări de Sănătate Buzau poate aplica sanctiuni disciplinare în termen legal.

CAPITOLUL XIV **REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ**

ART. 37.

(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 desfășoară 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 și membrii supleanți ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoririi mandatului.

(5) Presedintele comisiei de disciplină se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre acestia. În situația în care nu se poate întruni majoritatea, va fi ales președinte 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 și un secretar supleant, numiți de conducătorul institutiei pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoorii mandatului.

Secretarul titular al comisiei de disciplină și secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplină.

(7) Comisia de disciplină este competentă să analizeze faptele sesizate ca abateri disciplinare și să propună sanctiunea aplicabilă functionarilor publici din C.A.S. Buzau.

CAPITOLUL XV DISPOZITII FINALE

Art.38 Intregul personal al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau are obligatia de a cunoaste si de a respecta prevederile prezentului regulament.

Art.39 Conducerea institutiei va lua masurile care se impun in vederea aplicarii si respectarea intocmai a prevederilor prezentului regulament.

Art. 40 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. 41 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. 42 Regulamentul isi produce efectele fata de salariati din momentul aducerii la cunostinta acestora.

PRESEDINTE-DIRECTOR GENERAL,
EC.GRIGORE PAULA

