



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII  
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A JUDEȚULUI  
TULCEA

Nr. 9995/11.06.2021

ACT ADIȚIONAL NR. 1  
la Regulamentul intern al Direcției de Sănătate Publică a Județului Tulcea,  
Nr. 9995/11.06.2021

Având în vedere, prevederile Art. 3 din Anexa nr. 2 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate nr. 1206/2019 și H.C.D. nr. 6/2021, se actualizează Regulamentul de Ordine Interioară al D.S.P. Tulcea nr. 14848/11.11.2019, astfel:

**CAPITOLUL III**

**REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL INLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII**

➤ **“Art. 8 (5) se completează cu:**

(5<sup>1</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5<sup>2</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5<sup>3</sup>) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5<sup>4</sup>) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5<sup>5</sup>) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al

unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5<sup>6</sup>) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5<sup>7</sup>) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită."

#### **CAPITOLUL IV**

### **MASURI PRIVIND PROTECTIA PERSONALULUI DIN CADRUL DIRECTIEI DE SANATATE PUBLICA TULCEA, IN BAZA LEGII NR. 571/2004**

#### **A. DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI ALE SALARIATILOR:**

➤ **Art. 14 se modifica prevederile lit. b, e, f și va avea urmatorul continut, :**

„Angajatorul are in principal urmatoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității conform ordinului Ministrului Sanatatii;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta in Anexa 10 la CCM la nivel de Sector Bugetar Sanatate nr 1206/2019.;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(art 40 (1 ) din Legea 53/2003 si Alin (1) lit. h al Art 31 din CCM la nivel de sector bugetar sanatate nr 1206/2019. )”

➤ **Art 15 se completeaza cu lit. k - p si va avea urmatorul continut:**

„Angajatorul are in principal urmatoarele obligatii:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil (ELIMINAT DIN CCM 1206/2019);
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților. (**art.40 (2) Legea 53/2003**)
- j) În cazul eliberării din funcția publică, instituția publică este obligată să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.
- k) să informeze reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- l) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnată a prezentului contract, după caz, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- n) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnată a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- o) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- p) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă. Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. “

## **B. REPTURILE SI INDATORIRILE SALARIATILOR**

### **2. Drepturile și îndatoririle personalului angajat cu contract individual de munca:**

#### **➤ Art 22 va avea urmatorul continut:**

**„ Personalul angajat cu contract individual de muncă are 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 șanse 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) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;

- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
  - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
  - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
  - r) să refuze orice sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
  - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
  - s) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
  - t) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
  - t) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
  - x) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
  - w) alte drepturi prevăzute de lege.
- aa) în cazul personalului contractual concediat, în temeiul art. 61 lit. (c) și (d) ale art. 65 și 66 din Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii cu modificările și completările ulterioare, durata de preaviz este de 20 de zile lucratoare;*
- bb) în cazul demisiei personalului contractual, durata de preaviz este de:*  
*- 15 zile lucratoare în cazul salariatilor cu funcții de execuție;*  
*- 35 zile lucratoare în cazul salariatilor cu funcții de conducere.;*
- cc) Personalul contractual are dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Autoritățile și instituțiile publice au obligația să elaboreze planul de perfecționare profesională a personalului contractual, anual, precum și obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata programelor de pregătire, formare și perfecționare profesională organizate de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare și perfecționare profesională, a cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legii. (Art 551(1) din OUG 57/2019)*
- dd) În situația în care, pe durata ocupării funcției contractuale de execuție temporar vacante potrivit art. 375 alin. (1) lit. a) și b) din OUG nr 57/2019 Codul administrativ, aceasta se vacantează în condițiile legii, persoana care are competența legală de numire în funcția contractuală dispune, în cazuri temeinic justificate, numirea salariatului, cu acordul acestuia, pe durată nedeterminată; (Art 551(3) din OUG 57/2019)*
- ee) Personalul contractual are dreptul la libera exprimare, în condițiile legii. (Art 432 (1) din OUG 57/2019)*
- ff) Personalul contractual încadrat în autorități și instituții publice în baza unui contract individual de muncă exercită drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de legislația în*

vigoare în domeniul raporturilor de muncă și de contractele colective de muncă direct aplicabile.

Personalul contractual încadrat în autorități și instituții publice în baza unui contract de management exercită drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare direct aplicabile, precum și cele rezultate din executarea contractului. **(Art 549 (2) din OUG 57/2019)**

gg) Personalul contractual depune declarații de avere și de interese numai în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare. **(Art 550 din OUG 57/2019)**”

➤ **Art 23 va avea urmatorul conținut:**

**„Personalul contractual are următoarele obligații:**

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) Având în vedere prevederile Anexei la Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, construirea unui sistem intern solid este un proces de durată, care necesită eforturi importante din partea întregului personal al entității și în mod deosebit din partea angajaților cu funcții de conducere. În acest sens se va asigura elaborarea procedurilor operationale de către șefii/personalul cu funcție de execuție din cadrul departamentelor/compartimentelor din cadrul D.S.P. Tulcea.
- l) Respectarea Constituției și a legilor. **(Art 430 OUG 57/2019)**
- m) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane. **(Art 432 (2) OUG 57/2019)**
- n) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea. **(Art 432 (3) OUG 57/2019)**
- o) În activitatea lor, personalul contractual are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. **(Art 432 (4) OUG 57/2019)**
- p) Personalul contractual are 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. **(Art 433 (1) OUG 57/2019)**

r) În exercitarea funcției deținute, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice. (Art 433 (2) OUG 57/2019)

s) Personalul contractual are 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. (Art 434 (1) OUG 57/2019)

s) Personalul contractual are obligația pastrării secretului de serviciu și confidențialității. (Art 439 din OUG 57/2019)

t) Personalul contractual are obligația de a utiliza responsabil resursele publice. (Art 441 din OUG 57/2019)

t) Personalul contractual are obligația de a respecta limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri privind bunurile aflate în proprietatea privată a statului. (Art. 444 din OUG 57/2019)

u) Personalul contractual are obligația respectării regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților. (Art 445/OUG 57/2019)

v) Personalul contractual are obligația respectării prevederilor legale privind activitatea publică a instituției. (Art 446 din OUG 57/2019)

x) Personalul contractual are obligația respectării prevederilor legale privind conduita în relațiile cu cetățenii. (Art 447 din OUG 57/2019)

y) Personalul contractual are obligația respectării prevederilor legale privind conduita în cadrul relațiilor internaționale. (Art 448 din OUG 57/2019)

w) Personalul contractual are obligația ca în procesul de luare a deciziilor să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial. (Art 449 (1) OUG 57/2019)

z) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor contractuale de conducere, personalul contractual are obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine. (Art 449 (4) OUG 57/2019)

aa) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice personalul contractual care ocupă funcții de conducere are obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine. (Art 449 (6) OUG 57/2019)

bb) Personalul contractual are obligația de a-și îmbunătăți continuu abilitățile și pregătirea profesională. (Art 458 OUG 57/2019)”

➤ **Art 36 se completează prin adăugarea alin. (2) și (3) și va avea următorul conținut:**

22 (1) Se pot stabili și programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauză, cu respectarea duratei normei de muncă. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(3) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.”

➤ **Art 38 se completeaza prin adaugarea alin.(2), (3), (4) si (5) si va avea urmatorul continut:**

„ (1) *Repausul săptămânal se acordă sâmbăta și duminica.*

(2) *Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.*

(3) *Munca prestată de personal în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.*

(4) *La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (3) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.*

(5) *Munca prestată și plătită conform alin. (3) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.”*

➤ **Art 44 se completeaza prin adaugarea alin. (2) si (3) si va avea urmatorul continut:**

(1) *Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.*

(2) *În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.*

(3) *Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.”*

➤ **Art 45 se completeaza prin adaugarea unui singur subpunct si va avea urmatorul continut:**

Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt :

- 1 si 2 ianuarie ;
- Prima si a doua zi de Pasti ;
- 1 mai ;
- Prima si a doua zi de Rusalii ;
- Adormirea Maicii Domnului ;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei ;
- 1 decembrie ;
- Prima si a doua zi de Craciun ;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora ;
- 24 ianuarie ziua Principatelor Romane ;
- Vinerea Mare, Ultima zi de vineri inaintea Pastelui ;
- 1 Iunie.(Art 139 din Lg 53/2003)
- Ziua de 7 aprilie- Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare intr-un interval de 30 de zile lucratoare (CCM 1206/2019)

➤ **Art 50 se completeaza prin adaugarea alin (3) - (4) si va avea urmatorul continut:**

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor. **(Art 148 alin (1)/ Legea 53/2003)**

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. **(Art 148 alin (5)/ Legea 53/2003)**

(3) *În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.*

(4) *În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.*

Prezentul regulament intern se completează cu anexa privind măsurile în domeniul protecției în contextul situației epidemiologice determinate de răspandirea coronavirusului SARS-CoV-2

DIRECTOR EXECUTIV ADJ. ECONOMIC,  
EC. NICOLAU MIHAELA



MEDEIC ȘEF DEPARTAMENT,  
DR. ARGETOIANU ADRIANA ELENA

ȘEF SERV.RUNOS,  
CONS. PALADE ADRIANA