



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII PUBLICE
INSTITUTUL DE MEDICINĂ LEGALĂ IAȘI
Str. Buna Vestire, nr. 4, Iași
Tel. 0232/267751, Fax. 0232/261617



Nr. 24.964/16-10-2020

ACT ADITIONAL NR. 2 LA REGULAMENTUL INTERN (REVIZUIT IN 2018) AL IML IASI

Prin prezentul act aditional se modifica/completeaza REGULAMENTUL INTERN al IML Iasi, astfel:

I. Se modifica art. 11, pct. 10, dupa cum urmeaza:

Regulamentul intern, întocmit în temeiul art. 241 din Legea 53/2003 (Codul Muncii revizuit) cuprinde dispoziții referitoare la:

(...)

- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

II. Se completeaza art. 25 din Cap. III, dupa cum urmeaza:

- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
- (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.
- (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
- (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale."

(10) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei

III. Se modifica lit. a, art. 35 dupa cum urmeaza:

- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată

IV. Se modifica art. 45 din cap. III, dupa cum urmeaza:

Institutul de Medicină Legală Iași are în componență următoarele laboratoare, sectoare, servicii, birouri și compartimente, conform Organigramei aprobată de Ministerul Sănătății:

- a. Laboratorul de Prosectura si Medicina Clinica Legală I
- b. Laboratorul de Prosectura si Medicina Clinica Legală II
- c. Compartimentul de Toxicologie Medico-Legală
- d. Compartimentul de Tanatologie Medico-Legală
- e. Laboratorul de Identificare Medico-Legală
- f. Compartimentul Financiar-Contabil
- g. Compartiment Administrativ
- h. Compartiment Resurse Umane
- i. Protecția Muncii si PSI

V. Se modifica art. 47 pct. 1, si pct. 4 dupa cum urmeaza:

Art. 47. Programul zilnic de lucru in unitate s-a stabilit conform OMS nr. 245/2003 si OMS 870/2004 , Legea 53/2003- Republicata – Codul Muncii, Contractului Colectiv la nivel de ramura sanitara precum si conform prezentului Regulament intern, dupa cum urmeaza:

1. Medicii din cadrul Laboratorului Prosectura si Medicina Clinica Legală I, Laboratorului Prosectura si Medicina Clinica Legală II si Compartimentului Tanatologie Meedico-Legala: activitate curenta de luni pana vinery de la 08³⁰ – 14³⁰ – 6 ore/zi, sau alt interval orar, functie de decizia directorului IML Iasi.

Pentru asigurarea continuitatii serviciilor de medicina melala, medicii legisti vor efectua, sambata, duminica sau in alte sarbatori legale, ore de garda.

Medicii integrati din cadrul Laboratorului Prosectura si Medicina Clinica Legală I, Laboratorului Prosectura si Medicina Clinica Legală II si Compartimentului Tanatologie Meedico-Legala au un program de 3 ore/zi in intervalul orar 09⁰⁰ - 12⁰⁰ .

4. Angajatii care isi desfasoara activitatea in cadrul Compartimentului de Toxicologie Medico-Legala si Laboratorul de Identificare Medico-Legala : program de 7 h/zi, de la 08³⁰ – 15³⁰, de luni pana vineri.

VI. Se completeaza art. 59 cu lit. a) si lit.b), dupa cum urmeaza:

- a) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult."
- b) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator."

VII. Se completeaza art. 81 – Obligatiile salariatilor IML Iasi cu pct. (5), care va avea urmatorul continut:

(5) Pe perioada starii de boala (prin spitalizare sau prin refacere la domiciliu), salariatii IML Iasi au obligatia de a respecta indicatiile medicale.

VIII. Se introduce art. 81¹ la Cap. XIII, care va avea urmatorul cuprins:

Art. 81¹. CONFLICTELE DE MUNCA:

- (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- (2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.
- (3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.
- (4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruie ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.
- (5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.
- (6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.
- (7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.
- (8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.
- (9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:
 - a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
 - b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
 - c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).
- (10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea

prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă."

IX. Se completeaza Art. 85 cu art. 85¹ si Art. 85², dupa cum urmeaza:

Art. 85¹. Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens."

Art. 85² În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (1¹), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

X. Se modifica art. 86 , dupa cum urmeaza:

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Prezentul Act Aditional la Regulamentul Intern al IML Iasi a fost aprobat in sedinta Consiliului Consultativ din data de 14.10.2020 si intra in vigoare la data de 01.11.2020

Consiliul Consultativ:

Prof. Dr. Bulgaru Iliescu Diana

Dr. Teodorescu Carleta Olimpia

Dr. Scripcaru Calin – reprezentant al salariatilor-

Dr. Riscanu Laura

Dr. Streba Irina

Chim. Paraschiv Elena Daniela

Ec. Mandrăsescu Iulian Teodor

Avocat Liliana Alexandru -

Comp. RUNOS, secretar, Ec. Potop Cristina

