



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



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII PUBLICE
INSTITUTUL DE MEDICINĂ LEGALĂ IASI
Str. Buna Vestire nr. 4
TEL: 0232 267 751
FAX: 0232 261617

20275 / 23.XI.2018.

APROBAT
DIRECTOR
PROF. DR. BULGARU - ILIESCU DIANA



REGULAMENT INTERN AL INSTITULUI DE MEDICINA LEGALA IASI

REVIZUIT 2018



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



CUPRINS

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	3
CAPITOLUL II. PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL IML IAȘI	5
CAPITOLUL III. RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINATORIU AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII	6
CAPITOLUL IV. CONDUCEREA UNITĂȚII	7
CAPITOLUL V. ANGAJAREA PERSONALULUI ÎN CADRUL IML IAȘI	7
CAPITOLUL VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI	8
CAPITOLUL VII. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚULUI	10
CAPITOLUL VIII. STRUCTURA ORGANIZATORICĂ	12
CAPITOLUL IX. ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN UNITATE	12
CAPITOLUL X. CONCEDII LEGALE.....	15
CAPITOLUL XI. REGULI DE CONDUITĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII	20
CAPITOLUL XII. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ	21
CAPITOLUL XIII. PROCEDURA DISCIPLINARĂ	21
CAPITOLUL XIV. EVALUAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR.....	22
CAPITOLUL XV. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	23
CAPITOLUL XVI. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR	24
CAPITOLUL XVII. DISPOZIȚII FINALE	25



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



CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Institutul de Medicină Legală Iași este instituție sanitară cu caracter public, fiind o unitate cu personalitate juridică de categoria a II a, în subordinea Ministerului Sănătății.

Art.2. Sediul Institutului de Medicină Legală Iași este în Iași, Str Buna Vestire.

Art.3. Activitatea Institutului de Medicină Legală Iași constă în efectuarea de expertize, examinări, constatări, examene de laborator și alte lucrări medico-legale asupra persoanelor în viață, cadavrelor, produselor biologice și corpurilor delict, în vederea stabilirii adevărului în cauzele privind infracțiunile contra vieții, integrității corporale și sănătății persoanelor ori în alte situații prevăzute de lege, precum și în efectuarea de expertize medico-legale psihiatrice și de cercetare a filiației.

Art.4. Din punct de vedere administrativ, activitatea Institutului de Medicină Legală Iași este coordonată de Ministerul Sănătății.

Art.5. Sub raport științific și metodologic, activitatea de medicină legală desfășurată de Institutul de Medicină Legală Iași este coordonată de Ministerul Sănătății și de Consiliul Superior de Medicină Legală.

Art.6. Finanțarea activității Institutului de Medicină Legală Iași se asigură din subvenții acordate de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Sănătății, de la capitolul "Sănătate", și din veniturile proprii, în conformitate cu Ordonanță nr. 1 din 20/01/2000 privind organizarea activității și funcționarea instituțiilor de medicină legală, cu modificările și completările ulterioare.

Art.7. Competența teritorială a Institutului de Medicină Legală Iași este următoarea: Iași, Bacău, Botoșani, Brăila, Vaslui, Suceava, Vrancea, Galați, Neamț.

Art.8. Institutul de Medicină Legală Iași are următoarele atribuții principale:

- a. efectuează, din dispoziția organelor de urmărire penală, a instanțelor judecătorești sau la cererea persoanelor interesate, expertize, autopsii, examinări medico-legale, precum și alte lucrări medico - legale;
- b. efectuează noi expertize medico-legale dispuse de organele de urmărire penală sau de instanțele judecătorești, precum și în cazurile de deficiențe privind acordarea asistenței medicale ori în cazurile în care, potrivit legii, sunt necesare expertize medico-legale psihiatrice;
- c. execută examene complementare de laborator, solicitate de serviciile de medicină legală județene, de organele de urmărire penală, de instanțele judecătorești sau de persoanele interesate;
- d. îndeplinește pentru județul Iași atribuțiile ce revin serviciilor de medicină legală județene prevăzute în lege;



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



- e. efectuează cercetări științifice în domeniul medicinei legale și pune la dispoziție învățământului universitar și postuniversitar materiale documentare, precum și alte mijloace necesare procesului de învățământ;
- f. contribuie la sprijinirea asistenței medicale, atât prin analiza aspectelor medico-legale din activitatea unităților sanitare, cât și prin efectuarea unor analize de specialitate, la cererea acestora;
- g. propune Consiliului Superior de Medicină Legală măsuri corespunzătoare în vederea asigurării, din punct de vedere metodologic, a unei practici unitare în domeniul medicinei legale pe întregul teritoriu al țării;
- h. avizează funcționarea, în condițiile legii, a agenților economici care desfășoară activități de îmbalsămare și alte servicii de estetică mortuară.

Art.9. Institutul de Medicină Legală Iași este abilitat să efectueze lucrări medico-legale, după cum urmează:

- a. autopsii, în situațiile prevăzute de lege, inclusiv autopsierea sau reautopsierea cadavrelor exhumate, identificarea pe material fotografic, expertiza antropologică pe elemente de cadavru sau de schelet;
- b. constatări și expertize medico-legale, în cazurile care depășesc nivelul de competență al serviciilor de medicină legală județene sau când acestea își declină competența, din motive temeinice, în efectuarea acestora;
- c. o nouă expertiză medico-legală, în cadrul unei comisii de expertiză, astfel: expertize medico-legale traumatologice în cazuri de omor, loviri sau vătămări cauzatoare de moarte, vătămări corporale grave, expertize medico-legale psihiatrice în materie penală și civilă, expertize în vederea amânării sau întreruperii executării pedepsei pe motive medicale, expertize în cazuri de acordare necorespunzătoare a asistenței medicale, expertiza medico-legală pentru evaluarea infirmității sau a incapacității de muncă determinate de afecțiuni traumatiche, expertiza medico-legală a persoanelor în vederea autorizării deținerii și folosirii armelor și munițiilor, expertiza medico-legală a persoanelor pentru evaluarea capacității de conducere auto;
- d. expertize biocriminalistice pe corpurile delict, precum expertiza petelor de sânge, de spermă și a firului de păr;
- e. expertiza criminalistică traseologică, cum ar fi factorii suplimentari ai împușcării;
- f. expertiza filiației: expertiza perioadei de concepție, a potenței și a capacității de procreare, expertiza comparativă antropometrică în diagnosticul filiației, expertiza filiației prin metode serologice, HLA sau ADN;
- g. expertize toxicologice.



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



Art.10. Regulile de disciplină stabilite prin Regulamentul intern sunt în deplină concordanță cu prevederile Codului Muncii aprobat prin Legea 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Art.11. Regulamentul intern, întocmit în temeiul art. 241 din Legea 53/2003 (Codul Muncii revizuit) cuprinde dispoziții referitoare la:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării, al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- conducerea unității
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților;
- structura organizatorică
- organizarea timpului de muncă
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor salariaților;
- dispoziții finale

Art.12. Prevederile prezentului regulament intern se aplică tuturor salariaților care prestează muncă în cadrul IML Iași, indiferent de locul de muncă și de durata contractului de muncă, celor detașați, studenților, rezidenților care realizează stagii în laboratoarele și compartimentele din IML Iași, precum și cadrelor didactice care desfășoară activitate integrată.

CAPITOLUL II. PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL IML IAȘI

Art.13. Institutul de Medicină Legală Iași este obligată ca la angajare să examineze certificatul medical care constată dacă cel în cauză este apt pentru prestarea muncii pentru care a optat.

Art.14. Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

- a. la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă cu expunere la factori nocivi și de 1 (un) an în celelalte situații;
- b. în cazul trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate;
- c. în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporar;
- d. periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli;
- e. periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de sex și stare de sănătate.

Art.15. Încadrarea în locuri de muncă cu condiții grele sau vătămătoare se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.



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



Art.16. Echipamentul de protecție și de lucru precum și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu în cantitatea și calitatea necesară asigurării unor servicii corespunzătoare.

Art.17. IML Iași asigură menținerea și îmbunătățirea condițiilor de desfășurare a activității prin amenajarea ergonomică a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu, umiditate și temperatură, prin asigurarea apei calde și reci și prin asigurarea diminuării emisiilor poluante.

Art.18. Instruirea angajaților în domeniul sănătății și securității în muncă se realizează periodic de responsabilul cu protecția muncii desemnat la nivelul instituției.

Art.19. Instruirea se organizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă și al celor ce își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 (șase) luni.

Art.20. IML Iași răspunde pentru asigurarea condițiilor de asigurare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.21. IML Iași are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

CAPITOLUL III. RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINATORIU AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art.22. Este interzisă în IML Iași orice excludere, deosebire, restricție sau preferință față de un salariat bazată pe criterii de sex, vârstă, apartenență națională, rasă, religie, opțiune politică, orientare sexuală, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.23. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de dreptul la plată egală pentru muncă, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul împotriva concedierilor nelegale.

Art.24. Orice salariat beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale.

Art.25. Constituie discriminare actele și faptele de excludere, diferențiere, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art.11, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.



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



CAPITOLUL IV. CONDUCEREA UNITĂȚII

Art.26. Conducerea Institutului de Medicină Legală Iași se asigură de un director, numit prin ordin al ministrului sănătății.

Art.27. Pe lângă director, funcționează un Consiliu Consultativ, din care fac parte: directorul economic, conducătorii laboratoarelor/ compartimentelor, precum și coordonatorul Biroului de Resurse Umane și Salarizare.

Art.28. Directorul Institutului de Medicină Legală Iași are următoarele atribuții principale:

- a. reprezintă institutul în fața autorităților publice și a celorlalte persoane juridice și fizice;
- b. organizează, îndrumă și controlează buna desfășurare a activității de asistență medico-legală, conform competenței sale teritoriale;
- c. dispune formarea de comisii de expertiză, potrivit legii;
- d. supraveghează și controlează din punct de vedere științific și metodologic expertizele și constatările medico-legale;
- e. poate participa, în limitele competenței institutului de medicină legală, la lucrările comisiei care efectuează o nouă expertiză;
- f. desemnează medici legiști din subordine, care urmează să efectueze constatările medico-legale, expertizele și noile expertize medico-legale.

CAPITOLUL V. ANGAJAREA PERSONALULUI ÎN CADRUL IML IAȘI

Art.29. Angajarea în muncă se realizează ținând seama de prevederile Legii 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare și Ordinul Ministrului Sănătății nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, prin încheierea unui contract individual de muncă.

Art.30. Contractul individual de muncă se încheie în general pe durată nedeterminată, cazurile în care acesta se încheie pe durată determinată în conformitate cu prevederile art. 82 Codul muncii, sunt următoarele:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
 - d.1) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - d.2) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;



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



- d.3) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- e) în alte cazuri prevăzute expres prin legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

CAPITOLUL VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

În conformitate cu prevederile art. 40 (alin. 1 și alin. 2) și art. 61 din Legea 53/ 2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare:

Art.31. Angajatorului îi revin următoarele drepturi:

- 1) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- 2) să stabilească atribuții corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/ sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități.
- 3) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- 4) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- 5) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și a prezentului Regulamentului Intern;
- 6) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art.32. Angajatorului îi revin următoarele obligații:

- 1) să informeze salariații asupra elementelor ce privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- 2) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- 3) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege și din contractul individual de muncă;
- 4) 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;
- 5) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- 6) 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;
- 7) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- 8) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- 9) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

Art.33. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre IML Iași și salariat se stabilesc în cadrul contractelor individuale de muncă și în fișele de post.

Art.34. Concedierea salariaților

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.



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



- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art.35. Este interzisă concedierea salariaților:

- a. 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;
- b. pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art.36. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art.37. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/ sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art.38. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Aceasta reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.



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



Art.39. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.40. Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL VII. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIATULUI

Ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.39 alin 1 din Codul Muncii aprobat prin Legea nr.53/2003

Art.41. Salariatul are în principal următoarele drepturi:

- (1) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- (2) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- (3) dreptul la concediu de odihnă anual - acest drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări (art. 139, alin.2 Codul muncii). Chiar dacă un salariat ar dori compensarea concediului de odihnă cu echivalent în bani, acest lucru nu este posibil cu excepția cazului în care încetează contractul individual de muncă.
- (4) dreptul la egalitate de șanse și de tratament - prin egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
 - a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- (5) dreptul la demnitate în muncă;
- (6) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- (7) dreptul la acces la formarea profesională;
- (8) dreptul la informare și consultare;
 - a) în plan individual, salariatul are dreptul de a fi informat:
 - Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice (art. 17 Codul muncii);
 - dacă este încadrat cu contract de muncă pe perioadă determinată, cu privire la locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lui profesionale (art.86 Codul muncii);
 - cu privire la programarea individuală a concediului de odihnă (art. 148 Codul muncii);
 - cu privire la riscurile profesionale (art. 177 Codul muncii);



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



- b) în plan colectiv salariații au dreptul de a fi informați și consultați cu privire:
- conținutul prezentului Regulament intern (art.241 Codul muncii);
 - măsurile sociale luate în cazul concedierilor colective (art.69 Codul muncii);
 - programarea colectivă a concediilor de odihnă (art. 148 Codul muncii);
 - elaborarea planurilor de formare profesională (art. 195 Codul muncii);
 - elaborarea normelor de muncă (art. 132-134 Codul muncii);
 - acordarea zilelor de repaus săptămânal în mod cumulat (art. 137 Codul muncii);
 - dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - dreptul la protecție în caz de concediere;
 - dreptul la cercetare disciplinară și la cercetare prealabilă concedierii pentru necorespondere,
 - dreptul salariatului de a fi asistat de către un reprezentant al organismului sindical cu prilejul acestei cercetări;
 - dreptul salariatului de a fi trecut pe un alt post vacant corespunzător pregătirii;
 - obligația angajatorului de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului;
 - dreptul de a participa la acțiuni colective - dreptul de participare la grevă,
 - dreptul de aderare la sindicat;
 - alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;

Art.42. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege iar nerespectarea de către angajator a oricăruia dintre aceste drepturi dă dreptul salariatului de a introduce acțiune în instanță.

Art.43. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații :

- (1) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- (2) obligația de a respecta disciplina muncii - salariatul se află, față de angajator, într-un raport de subordonare disciplinară, consimțită încă de la data încheierii contractului de muncă. Dacă un angajat încalcă regulile care definesc disciplina muncii în cadrul unității se va angaja răspunderea disciplinară cu respectarea următoarelor condiții:
 - a) fapta să fi fost săvârșită în executarea contractului de muncă;
 - b) fapta săvârșită să aibă caracterul unei abateri disciplinare;
 - c) fapta să fi fost săvârșită cu vinovăție;
 - e) necesitatea aplicării unei sancțiuni disciplinare;
 - f) răspunderea disciplinară se poate cumula cu alte forme de răspundere:
 - **răspunderea patrimonială** - intervine în cazul în care salariatul produce angajatorului un prejudiciu material; cumulul răspunderii disciplinare cu cea patrimonială nu este obligatoriu.
 - **răspunderea contravențională;**
 - **răspunderea penală;**
- (3) obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul regulament intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- (4) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;



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



- (5) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
(6) obligația de a respecta secretul de serviciu.

(7) obligația de a respecta prevederile Legii nr. 15 din 29 ianuarie 2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun.

CAPITOLUL VIII. STRUCTURA ORGANIZATORICĂ

Art.44. Institutul de Medicină Legală Iași este organizat pe laboratoare, servicii, birouri și compartimente. Structura organizatorică se aprobă prin ordin al Ministerului Sănătății.

Art.45. Institutul de Medicină Legală Iași are în componență următoarele laboratoare, sectoare, servicii, birouri și compartimente:

- a. Laboratorul de Prosectură
- b. Laboratorul de Medicină Clinică Legală
- 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

CAPITOLUL IX. ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN UNITATE

Art.46. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile de serviciu, conform legislației în vigoare.

Art.47. Programul zilnic de lucru în unitate s-a stabilit conform Ordinului M.S. nr.245/2003, Ordinului M.S. 870/ 2004, Codului Muncii (aprobat prin Legea 53/2003, cu modificările și completările ulterioare), Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară, precum și a prezentului Regulament Intern.

1.- Medicii (M.L prosectura. și A.P.): activitate curentă de luni până vineri de la 8³⁰ la 14³⁰ - 6 ore/zi sau alt interval orar, funcție de decizia directorului IML.

Pentru asigurarea continuității serviciilor de medicină legală, medicii legiști vor efectua sâmbăta sau în alte zile de sărbători legale, ore de gardă. Medicii din celelalte compartimente/departamente/laboratoare, au un program de 7 ore/zi de la 8³⁰-15³⁰.

- **Medicii integrați** din cadrul laboratorului Prosectura ML si din cadrul Compartimentului Tanatologie ML au un program de 3h/zi în intervalul orar 09.⁰⁰-12.⁰⁰



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



- **Medicii integrați** din celelalte laboratoare/compartimente, au un program de 3.5h/zi în intervalul orar 09.⁰⁰-12.³⁰.

2. Autopsierii și Asistenții medicali din cadrul Compartimentului de Tanatologie Medico-Legală: activitate curentă 6 ore/zi: de la 8³⁰ la 14³⁰, de luni până vineri.

Autopsierii vor desfășura activitate și în intervalul orar, de la 14³⁰ la 20³⁰ în tura de după-amiaza având obligația de a răspunde solicitării medicilor legiști nominalizați să asigure permanenta serviciului. Orele suplimentare efectuate de aceștia în zilele de sâmbătă, duminică sau în zilele de sărbători legale se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 zile calendaristice după efectuarea acestora sau zile în compensație.

3. Asistenții medicali de la Cabinetul de consultații (din cadrul Laboratorului Medicină Clinică Legală, respectiv Laboratorului de Prosectură Medico-Legală) vor lucra program de 8 ore/zi.

3¹ Asistenții medicali din cadrul IML Iasi vor desfășura activitate în **program de doua ture în intervalul ora 08.³⁰ – 22.³⁰**, conform graficului întocmit lunar, inclusiv în zilele de sâmbătă și duminică.

Orele suplimentare efectuate de aceștia în zilele de sâmbătă, duminică sau în zilele de sărbători legale se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 zile calendaristice după efectuarea acestora, sau zile în compensație.

Atributiile asistentelor medicale în programul de doua ture se refera la:

- Recoltarea probelor biologice;
- Examinarea în cabinetul de consultație al IML
- Orice altă solicitare în scop profesional a medicului de gardă

4. Angajații care își desfășoară activitatea în cadrul Compartimentului de Toxicologie Medico-Legală, Compartimentului de Genetică Medico-Legală, respectiv Compartimentului de Serologie Medico-Legală: program de 7 ore/ zi: de la 8³⁰ la 15³⁰, de luni până vineri.

5. Angajații din cadrul Compartimentului Financiar-Contabil, Compartimentului de Resurse Umane, respectiv Compartimentului Administrativ: program de 8 ore/ zi, de la 8³⁰ la 16³⁰, de luni până vineri.

6. Registratorii și statisticienii medicali : program de 8 ore/ zi: de la 8.³⁰ la 16³⁰, de luni până vineri;

7. Conducătorul auto: program de 8 ore/ zi: de la 8³⁰ la 16³⁰, de luni până vineri; iar sâmbăta la cererea medicilor efectuează maxim 8 ore suplimentare

8. Îngrijitoarele: activitate curentă 8 ore/zi: de la 8³⁰ la 16³⁰, de luni până vineri

Art.48. Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.



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



Art.49. La sfarsitul fiecarei luni, sefii/coordonatorii laboratoarelor/compartimentelor supun aprobarii directorului IML Iasi programul de permanenta prin ore de garda aferent lunii urmatoare;

Art.50. Programul de permanenta asigurat prin ore de garda, se va comunica de conducerea IML Iasi, la inceputul fiecarei luni calendaristice, tuturor organelor de cercetare si urmarire penala din raza de competanta teritoriala a IML Iasi

Art.51. Intreg personalul IML Iasi este obligat să semneze condica de prezență distinct pentru fiecare activitate în parte, cu consemnarea orei de incepere si a celei de sfarsit de program.

Art.52. Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art.53. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art.54. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 38, este considerată muncă suplimentară.

Art.55. Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art.56. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Romane
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri inaintea Pastelui
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.57. Acordarea zilelor libere se face de către angajator.



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



Art.58. Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

Art.59. Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

Art.60. Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art.61. Programul unității nu poate fi modificat decât în mod excepțional, cu respectarea dispozițiilor regulamentelor și cu aprobarea directorului IML..

Art.62. Accesul în unitate a personalului încadrat în muncă se va face numai pe baza legitimației de serviciu, semnată corespunzător, iar circulația personalului în compartimentele funcționale, precum și a colaborării între acestea se va face numai în interesul Institutului.

CAPITOLUL X. CONCEDII LEGALE

Personalul angajat beneficiază, în conformitate cu prevederile Codului muncii aprobat prin Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare, HG nr. 250/ 1992 actualizată și republicată și Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară, de:

Art.63. Concediul de odihnă

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.
- (4) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă, astfel:
 - a. pentru o vechime de 0-1 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 zile lucrătoare
 - b. pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 zile lucrătoare
 - c. pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 zile lucrătoare
 - d. pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 zile lucrătoare
 - e. pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 zile lucrătoare
 - f. pentru o vechime de peste 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 30 zile lucrătoare



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



- (6) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.
- (7) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual;
- 7¹ Salariatii din cadrul IML Iasi pot beneficia, la cerere, de invoire de maxim 1 ora, invoire solicitata prin bilet de voie aprobat de seful ierarhic superior si de directorul IML Iasi. In momentul in care salariatul cumuleaza un numar de ore de invoire egal cu numarul de ore aferent programului de lucru, acestuia i se scade 1 zi din concediul de odihna.
- (8) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (9) Efectuarea concediului de odihna 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.
- (10) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.
- (11) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.
- (12) 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.
- (13) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (14) Indemnizația de concediu de odihna se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.
- (15) Concediul de odihna poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului necesare în vederea revenirii la locul de muncă.

Art.64. Concediul suplimentar

- (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- (2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare, salariații IML Iasi beneficiind de un concediu suplimentar de 5



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



zile lucratoare. Salariatii care beneficiaza de spor pentru calculator nu beneficiaza de zile suplimentare de concediu de odihna.

Art.65. Concediul pentru formare profesională

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
- (6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior.
- (7) Conform prevederilor legale în vigoare, directorul IML va concepe planul de formare profesională, acesta urmand a fi avizat de Consiliul Consultativ. În situația în care IML nu asigură participarea salariaților (conf. planului de formare profesională stabilit de director IML), se vor acorda 5 zile de concediu suplimentar pentru formare profesională la un interval de 2 ani.
- (8) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 5 zile lucrătoare într-un interval de 2 ani. În acest caz, indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150 din Codul Muncii actualizat. Perioada în care salariatul beneficiază de un astfel de concediu plătit, se stabilește de comun acord cu angajatorul.
- (9) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art.66. Concediul medical

- (1) Concediul medical întrerupe derularea contractului de muncă din motive independente de voința părților și pot beneficia de acest drept salariații ce au un stagiul de cotizare de cel puțin 6 luni sau de perioade asimilate potrivit legii în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu medical înscris în certificatul de concediu medical;
- (2) Concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pe o perioadă de cel mult 180 de zile calendaristice în interval de un an, socotit de la prima zi de îmbolnăvire.
- (3) Concediul medical suspendă concediul de odihnă aflat în executare, urmând ca acesta să se reia după încetarea incapacității temporare de muncă.

Art.67. Concediul fără plată



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



Concediul fără plată acesta se acordă în conformitate cu prevederile H.G. nr.250/1992 republicată, precum și cu prevederile Codului Muncii actualizat, în următoarele cazuri :

- (1) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență
 - (2) susținerea examenului de doctorat sau a tezei de doctorat în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - (3) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani în perioada indicată în certificatul medical;
 - (4) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
 - (5) pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte pe perioada cât aceștia se află la tratament în străinătate, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
- Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, pedurate stabilite prin acordul părților.

Pe durata concediilor fără plată, persoanele angajate își păstrează calitatea de salariat.

Concediile fără plată pentru formarea profesională nu afectează vechimea în muncă.

Art.68. Concediul de maternitate

Concediul de maternitate se acordă, în conformitate cu prevederile OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

- (1) Salariatelor gravide, care au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 zile calendaristice, perioadă în care beneficiază de indemnizație de maternitate.
- (2) De aceleași drepturi beneficiază și femeile care nu se mai află, din motive neimputabile lor, în una dintre situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1), dacă nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat. Faptul că pierderea calității de asigurat nu s-a produs din motive imputabile persoanei în cauză se dovedește cu acte oficiale eliberate de către angajatori sau asimilații acestora.
- (3) În situațiile prevăzute la alin. (2), baza de calcul a indemnizației de maternitate se constituie din media veniturilor lunare pe baza căroră s-a calculat contribuția asiguratorie pentru munca , din ultimele 6 luni anterioare datei pierderii calității de asigurat, cu respectarea prevederilor art. 10.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere.

Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

În situația copilului născut mort sau în situația în care acesta moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizația de maternitate se acordă pe toată durata acestuia.

Cuquantumul brut lunar al indemnizației de maternitate este de 85% din baza de calcul stabilită conform art. 10 din OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare.

Indemnizația de maternitate se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.



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



Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, i se acordă, la reluarea activității, salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale.

Art.69. Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă tot în temeiul OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

- (1) Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.
- (2) În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani.
- (3) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Beneficiază de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare prevăzute la art. 7 din OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare.

Beneficiază de aceleași drepturi, dacă îndeplinește condițiile cerute de OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare, pentru acordarea acestora, și asiguratul cărei în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament.

Indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau a copilului cu handicap cu afecțiuni intercurrente până la împlinirea vârstei de 18 ani se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie și a certificatului pentru persoanele cu handicap, emis în condițiile legii, după caz.

Art.70. Concediul și indemnizația de risc maternal

- (1) Dreptul la concediul de risc maternal se acordă în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004.
- (2) Pe durata concediului de risc maternal se acordă o indemnizație de risc maternal care se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.
- (3) Concediul și indemnizația de risc maternal se acordă fără condiție de stagiul de cotizare.
- (4) Cuantumul indemnizației de risc maternal reprezintă 75% din baza de calcul stabilită conform prevederilor art. 10. din OUG 158/2005 cu modificările și completările ulterioare.

Art.71. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului

În conformitate cu prevederile OUG 111/2010, cu modificările și completările ulterioare, pot beneficia de concediu de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, cu plata unei indemnizații de creștere a copilului următoarele categorii de persoane:



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



- unul dintre părinții firești ai copilului
- persoanele care adoptă un copil
- persoanele care iau în plasament un copil
- persoana care este tutorele copilului

Art. 79. Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite se acordă în conformitate cu H.G. 250/1992 republicată, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară, în următoarele situații:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității.

CAPITOLUL XI. REGULI DE CONDUITĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII

Art.80. Obligațiile conducerii IML Iași

- (1) Conducerea IML Iași răspunde pentru organizarea judicioasă a activității, pentru integritatea proprietății publice și buna gospodărire a fondurilor materiale și bănești.
- (2) Directorul IML Iași asigură conducerea curentă a unității.
- (3) Directorul IML Iași și celelalte persoane cu atribuții de conducere trebuie să-și îndeplinească în mod exemplar îndatoririle de serviciu, să ia măsuri pentru instaurarea ordinei și a unei discipline ferme a întregului personal, să sancționeze orice încălcare sau nerespectare a atribuțiilor de serviciu.
- (4) Personalul cu funcții de conducere are obligația ca, în cadrul competenței sale, să dea dispoziții clare și precise, să asigure condițiile necesare pentru executarea lor și să controleze sistematic modul cum sunt duse la îndeplinire.
- (5) Conducerea IML Iași răspunde de funcționarea, utilizarea și exploatarea sigură a aparaturii medicale și a instalațiilor, de respectarea riguroasă a protecției prin echipament de lucru și aplicarea tuturor normelor privind buna desfășurare a activității în care scop are obligația să ia toate măsurile organizatorice pentru respectarea în totalitate a prevederilor legale.

Art.81. Obligațiile salariaților IML Iași

- (1) Salariații au datoria de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, contractelor individuale de muncă, regulamentului de organizare și funcționare al unității, regulamentului intern, precum și dispozițiilor conducerii privind desfășurarea activității în unitate.
- (2) Personalul sanitar superior, mediu și auxiliar sanitar are obligația de a-și consacra întreaga energie, putere de muncă și pricepere, activității de asigurare a serviciilor de medicină legală, să respecte normele eticii și echității profesionale.



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



- (3) Salariații răspund direct, indiferent de funcția îndeplinită, de desfășurarea activității în condiții de deplină siguranță, de supravegherea, verificarea, exploatarea, întreținerea și respectarea întocmai a prevederilor din documentația tehnică a echipamentelor aflate în dotarea unității, precum și a normelor pentru prevenirea oricăror avarii, explozii, incendii sau alte accidente tehnice.
- (4) Salariatilor IML Iasi le este interzisa prezentarea la serviciu in stare de ebrietate precum si consumul de bauturi alcoolice in timpul programului de lucru. Dovedirea starii de ebrietate reprezinta abatere disciplinara grava si se sanctioneaza cu desfacerea contractului de munca disciplinar.

CAPITOLUL XII. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art.82. Acțiunea sau inacțiunea săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care au fost încălcate normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, precum și ordinele și dispozițiile legale ale conducerii unității, este sancționată, în conformitate cu art.248 alin. 1 Codul muncii actualizat cu:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 82¹ Salariatilor care incalca interdictia de a fuma la locul de munca li se vor aplica sanctiuni pentru abateri disciplinare grave prevazute la art. 82.

Art.83. Absențele nemotivate peste trei zile se sancționează cu desfacerea contractului individual de muncă.

Art.84. Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 84¹ Amenzile primite de directorul IML pentru intarzierea nejustificata a actelor medico-legale reprezinta abatere disciplinara.

CAPITOLUL XIII. PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art.85. Sancțiunile aplicate salariaților nu pot fi dispuse, cu excepția avertismentului scris, înainte de efectuarea unei cercetări prealabile care va cuprinde și audierea celui învinuit.

Art.86. Pe parcursul acesteia, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului.



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



Art.87. Unitatea dispune sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat printr-o decizie întocmită în scris, în termen de 30 de zile calendaristice dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.88. Sub sancțiunea nulității absolute în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- (1) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- (2) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulament intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariați;
- (3) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariați în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute de art.267 alin. 3 Codul muncii nu a fost efectuată cercetarea ("neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. 2 din art. 251 fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile");
- (4) temeiul de drept în baza căreia sancțiunea disciplinară se aplică;
- (5) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- (6) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată;

Art.89. Decizia se comunică în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art.90. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL XIV. EVALUAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.91. Conducerea IML Iași evaluează anual nivelul performanțelor și abilităților profesionale ale personalului organizației, în conformitate cu prevederile Ordinului ministrului sănătății nr. 1229/ 560/ 2011 al ministrului sănătății privind aprobarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și a modelului fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale, precum și a activității proprii, printr-o grila de evaluare.

Art.92. Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv. În acest sens se completează de fiecare salariat Raportul de activitate pentru perioada evaluată și desfășurată în cadrul IML Iași.

Art.93. Evaluarea anuală reprezintă prezentarea activității desfășurate de către personalul IML Iași și aprecierea acesteia, rezultatul evaluării fiind hotărâtor pentru selecționarea și promovarea în funcții, avansarea în grad/ treaptă profesională, destituirea din funcție, precum și efectuarea de instruiri.



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



Art.94. Evaluările anuale se întocmesc de către Directorul IML Iași, pe ani calendaristici. Evaluarea anuală se păstrează în dosarul de personal al fiecărui angajat.

Art.95. Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.

Art.96. Evaluările profesionale se aduc la cunoștință angajaților de către Directorul IML Iași. Angajaților care din diferite motive absentează din organizație li se aduce la cunoștință evaluarea la data prezentării în organizație.

Art.97. Angajații sunt obligați să semneze de luare la cunoștință asupra conținutului evaluării.

Art.98. Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie a anului următor perioadei evaluate.

Art.99. În situația în care angajatul consideră că evaluarea sau unele aspecte din conținutul acesteia nu corespund realității, are dreptul de a o contesta.

Art.100. Contestațiile în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la Compartimentul de Resurse Umane.

Art.101. Referatul de contestare se va referi strict la evaluare sau la aspectele din conținutul acesteia care nu corespund realității și vor fi argumentate.

Art.102. Contestația care a fost depusă după expirarea termenului de 5 zile lucrătoare nu se ia în considerare.

Art.103. Timpul în care angajații, din motive temeinice, s-au aflat în imposibilitatea de a face contestație, nu se include în termenul respectiv.

Art.104. Contestațiile se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu reprezentantul salariaților, din instituția publică. Rezultatul contestațiilor se comunică în termen de 5 zile de la depunerea acestora.

Art.105. Rezultatul contestației se înscrie într-un act de constatare, iar actul de constatare va fi adus la cunoștință, sub semnătură, celui care a contestat evaluarea, după care se anexează la aceasta.

CAPITOLUL XV. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art.106. Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu



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



material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu Institutul.

Art.107. În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Art.108. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Art.109. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Art.110. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art.111. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Art.112. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

Art.113. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL XVI. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

Art.114. Orice salariat are dreptul de a adresa conducerii unității în scris petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii de la locul de muncă și din activitatea desfășurată. Aceasta trebuie înregistrată la secretariatul unității.

Art.115. Angajatorul este obligat să răspundă petiționarului în termen de 30 zile de la înregistrarea cererii respective, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

Art.116. În situația în care aspectele sesizate prin petiția unui salariat necesită o cercetare mai amănunțită, conducătorul unității poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art.117. Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea fiind clasate.

Art.118. Persoanele care au făcut petiție, dacă se consideră vătămate în drepturile sale printr-un act administrativ sau prin refuzul nejustificat al conducerii unității de a-i rezolva cererea



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



referitoare la un drept recunoscut de lege, se pot adresa instanței judecătorești competente pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei ce i-a fost cauzată.

Art.119. Salariații nu pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

CAPITOLUL XVII. DISPOZIȚII FINALE

Art.120. Respectarea prevederilor prezentului Regulament este obligatorie pentru toți angajații IML Iași.

Art. 120¹ În conformitate cu Hotărârea Consiliului Superior de Medicina Legală și adresa MS nr. 6/13.10.2016, angajații IML Iași sunt obligați să înregistreze toate cazurile în Registrul National de Medicina Legală. Lucrul în Registrul National de Medicina Legală (RNML) este criteriu de evaluare și va fi inclus în metodologia de evaluare anuală.

Art.121. Prezentul Regulament este întocmit și se modifică de către angajator, cu consultarea reprezentantului salariaților.

Art.122. Regulamentul poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplina muncii în unitate le cer.

Art.123. Angajatorul are obligația de a-și informa salariații cu privire la conținutul prezentului Regulament prin șefii de compartimente/ laboratoare.

Art.124. Prezentul Regulament se multiplică și se difuzează de Reprezentantul Managementului Calității astfel: câte un exemplar pentru fiecare laborator și compartiment.

Art.125. Totodată, prezentul Regulament este disponibil pentru consultare la Compartimentul de Resurse Umane.

Art.126. Șefii de laborator/ compartiment vor asigura prelucrarea Regulamentului Intern cu întregul personal din subordine. Rezultatele acestei instruirii se vor consemna într-un proces verbal de instruire.

Art.127. Angajații sunt obligați să semneze de luare la cunoștință și de respectare a prevederilor Regulamentului Intern. În cazul în care nu sunt de acord cu anumite reglementări ale acestuia, angajatul poate utiliza Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților.

Art.128. Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului, prelucrarea se face de către Directorul IML Iași.

Art.129. Prevederile prezentului regulament se completează în mod corespunzător cu dispozițiile Legii nr. 95/2006 cu modificările și completările ulterioare, Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură, Codului Muncii, legea drepturilor pacientului (Legea nr. 46/2003 cu



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



modificările și completările ulterioare, Ordinul ministrului sănătății nr. 386/2004 privind aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 46/2003), precum și cu codul de deontologie medicală.

Art.130. Orice modificare care intervine în conținutul prezentului Regulament, în baza modificărilor prevederilor legale sau la inițiativa angajatorului, derulată în limita prevederilor legale, este supusă procedurilor de informare stabilite de legislație și de prezentul Regulament.

Art.131. Dispozițiile stabilite în prezentul regulament se vor adapta corespunzător modificărilor legislației muncii.

Art.132. Prezentul Regulament Intern înlocuiește Regulamentul Intern cu nr. 2750/03.02.2014, fiind completat cu prevederile Actului Adicional nr. 1, Deciziei nr. 5/13.02.2018, 19/30.07.2018 și 40/04.09.2017, adresei nr. 9653/13.07.2018 și actualizat cu prevederile L 53/2003 - Codul Muncii republicat.

Art.133. Prezentul RI a fost supus avizării Consiliul Consultativ al IML Iași și intră în vigoare după aprobarea sa de către Directorul IML Iași.

Art.134. Codul de Etica și Conduita Profesională este parte integrantă a RI.

Avizat,

Consiliul Consultativ:

Prof. Dr. Bulgaru – Iliescu Diana

Dr. Teodorescu Carleta Olimpia

Dr. Scripcaru Calin – reprezentant al salariaților-

Dr. Riscanu Laura

Dr. Streba Irina

Chimist Constantin Dan Liviu

Ec. Mandrănescu Iulian Teodor

Avocat Liliana Alexandru – vizat -

