



Casa de Asigurări de Sănătate a Județului Buzău
Str. Crizantemelor, Nr. 18, Buzău, cod postal: 120203
Tel.: 0238/717834 ; Fax 724108
E-mail dir@casbz.ro, office@casbz.ro
Pagina Web: [Http://www.casbz.ro](http://www.casbz.ro)
Operator date cu caracter personal, nr.notificare 263

REGULAMENT INTERN AL CASEI DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE BUZĂU

Casa de Asigurări de Sănătate Buzău este instituție publică autonomă, cu personalitate juridică, cu buget propriu, în subordinea CNAS, având ca obiect de activitate asigurarea funcționării sistemului asigurărilor sociale de sănătate din județul Buzău.

În vederea realizării obiectivelor, prevazute de Legea nr. 95/2006 și de Statutul CAS Buzău, este necesar ca relațiile de munca să fie bazate pe principiul respectării stricte a disciplinei muncii în toate compartimentele funktionale ale casei.

Avându-se în vedere cerințele obiective, salariații CAS Buzău trebuie să-si aducă aportul cuvant la stabilirea celor mai corespunzatoare reguli interne de conduită prevazute în Regulamentul Intern ale carui prevederi sunt obligatorii.

Capitolul I. Dispoziții generale

Art.1. Directorul General al Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, aproba prezentul Regulament Intern, al cărui obiect îl constituie stabilirea normelor de disciplină în cadrul instituției.

Art.2. Prezentul Regulament Intern este emis în baza următoarelor acte normative:

1. OUG nr.57/2017, privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
2. Codul Muncii - Legea nr.53/ 2003, cu modificările și completările ulterioare;
3. O.U.G. nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
4. Legea nr.307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor;
5. Legea securității și sănătății în muncă nr.319/14.07.2006;
6. Legea nr.2/2002 republicată, privind egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați;
7. Regulamentul de Organizare și Funcționare al CAS Buzău.
8. O.U.G. nr. 158/2005 privind conchediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare;
9. Ordinul nr.858/2022 al Președintelui C.N.A.S. privind aprobarea Organigramei C.A.S. Buzău;
10. Legea 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
11. H G nr. 250/1992 (*republicată*) privind conchediul de odihnă și alte conchedii ale salariatilor din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitatile bugetare;
12. Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;

Aprobat prin decizia DG a CAS Buzau nr.342/30.12.2022

12. HG nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, actualizată;
13. Noul Cod de procedură civilă;
14. Ordinul SGG nr. 600/2018 pentru implementarea sistemelor de control intern managerial în instituțiile publice, cu modificări și completări.

Art.3. Dispozițiile prezentului regulament referitoare la disciplina, igiena, securitatea muncii, obligațiile și drepturile salariaților, se aplică tuturor salariaților instituției, precum și persoanelor delegate la Casa de Asigurări de Sănătate Buzău;

Prezentul regulament poate fi completat prin norme interne de serviciu, norme generale sau specifice în domeniul conduitei salariaților Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, în măsura în care acestea sunt necesare.

Capitolul II. Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău

Art.4. Fiecare salariat are obligația să cunoască și să respecte normele de protecție, securitate și de igienă a muncii, la locurile unde își desfășoară activitatea.

Art.5. În cazul unor evenimente deosebite, de accidente la locul de muncă, fiecare salariat va informa de urgență conducătorul direcției, biroului sau compartimentului din care acesta face parte. Toate accidentele survenite în timpul serviciului vor fi aduse la cunoștință conducerii, regulă care se aplică și în cazul accidentelor survenite pe traseul domiciliu - loc de muncă și invers.

Art.6. Pentru a se asigura securitatea la locul de muncă, salariații au următoarele obligații:

- a) să fumeze numai în locurile stabilite de conducerea unității și special amenajate, să nu fumeze în birouri sau pe holurile instituției;
- b) să nu introducă sau să distribuie în unitate băuturi alcoolice, substanțe și medicamente ilegale, arme de foc sau de orice alt fel;
- c) să nu permită distribuirea sau vânzarea de bunuri în incinta Casei de Asigurări de Sănătate Buzău.
- d) prezența la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice, drogurilor sau a altor medicamente care afectează judecata, coordonarea sau viteza de reacție a unei persoane poate produce accidente și nu va fi acceptată.
- e) este interzisă practicarea jocurilor de noroc în cadrul instituției la toate nivelurile.

II.1. Fumatul

Art.7. Dispozițiile legale ce reglementează interzicerea fumatului în Casa de Asigurări de Sănătate Buzău sunt obligatorii atât pentru salariații acesteia, cât și pentru persoanele aflate ocazional pe teritoriul ei.

Art.8. În incinta cladirilor instituției fumatul este interzis, fiind afisate indicatoare de securitate specifice de avertizare, prevăzute de reglementările în vigoare.

Art.9. Locurile amenajate pentru fumat sunt stabilite în exteriorul cladirilor.

Art.10. În curtea instituției, aruncarea la intamplare a resturilor de țigări, chibrituri aprinse, gunoaie de orice fel este interzisă.

Art.11. La terminarea programului de lucru, în locul unde fumatul este admis, are loc golirea scrumierelor în cutia metalică în care se colectează deșeurile menajere.

Art.12. Nerespectarea tuturor dispozițiilor mai sus-menționate constituie abatere și va fi sancționată corespunzător.

II.2. Asigurarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție

Art.13. În caz de pericol (incendiu, calamități naturale, etc.) evacuarea personalului și a bunurilor unității se va face conform planurilor P.S.I..

Art.14. Accesul persoanelor pentru efectuarea intervențiilor operative în caz de incendiu trebuie asigurat în permanență.

Art.15. Blocarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție este interzisă.

Art.16. În clădirile Casei de Asigurări de Sănătate Buzău vor fi afișate la loc vizibil, "organizarea P.S.I." și schema evacuării persoanelor.

Art.17. Conducerea fiecărei direcții, birou sau compartiment va monitoriza modalitatea în care angajații respectă obligațiile ce le revin pe linia respectării normelor de securitate a muncii și de P.S.I..

II.3. Reguli pentru sezonul rece

Art.18. Înainte de începerea sezonului rece vor fi controlate instalațiile de încălzire, centralele termice, conductele, corpurile și elementele de încălzit și după caz, vor fi înălțurate defecțiunile constatate. Compartimentul Achiziții Publice, Logistică și Patrimoniu este răspunzător pentru neîndeplinirea acestor obligații.

Art.19. Componentele instalației de stingere cu apă (hidranți) ce sunt expuse înghețului vor fi protejate, răspunzătoare fiind persoanele cu atribuții P.S.I.

Art.20 - Se vor asigura unelte și accesorii pentru deszăpezirea căilor de acces, de evacuare și intervenție.

II.4. Reguli pentru perioade caniculare

Art.21. Dacă temperaturile depășesc +37°C pe o perioadă de cel puțin 3 zile consecutive, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- asigurarea ventilației la locurile de muncă/asigurarea zilnică a câte 2 l apă/persoană.

II.5. Reguli privind protecția mediului

Art.22. Protecția mediului constituie o problemă a tuturor.

Art.23. Pentru prevenirea riscurilor ecologice și a producerii daunelor, salariații din domeniile activității specifice au următoarele obligații:

- interdicția aruncării bateriilor, acumulatorilor, envelopelor folosite în gunoiul menajer, ele urmând a fi depozitate în locuri special amenajate;
- depozitarea corespunzătoare a deșeurilor care nu sunt biodegradabile, cum ar fi: pungile de plastic, ambalaje, lemn etc.;
- întreținerea spațiilor verzi, a gardurilor vii, arborilor etc. din jurul sediilor Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, pentru îmbunătățirea calității mediului ambient.

Capitolul III. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțării oricărei forme de încălcare a demnității

Art.24. În cadrul relațiilor dintre angajații Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, dintre aceștia și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care prin efectele lui defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

Art.25. Refuzul de a angaja o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etnii,

religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, ori datorită convingerilor, vârstei, sexului, sau orientării sexuale, este în totală contradicție cu politica Casei de Asigurări de Sănătate Buzău în domeniul resurselor umane. Casa de Asigurări de Sănătate Buzău asigură respectarea aplicării măsurilor, promovează şanse egale de tratament, femeile și bărbații au şanse egale.

Art.26. Nu constituie o încălcare a prezentului regulament, refuzul de a angaja o persoană care nu corespunde cerințelor și standardelor profesionale, atâtă timp cât acesta nu constituie act de discriminare.

Art.27. Constituie abatere de la prezentul regulament orice comportament cu caracter naționalist -șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

Art.28. Măsurile pentru promovarea egalității de şanse între femei și bărbați pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile L.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei și bărbați, astfel:

(1) Casa de Asigurări de Sănătate Buzau asigură egalitatea de şanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, prin interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex și prin luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în cadrul instituției.

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

-prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

-prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

-prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

-prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

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

-prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

-prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;

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

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

-alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

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

- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

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

(5) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

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

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

- femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(8) Este exceptată concedierea pentru motive prevazute de dispozițiile legale.

(9) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(10) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

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

(12) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(12) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediare, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanță

judecătorească competentă în a cărei circumscriptie teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(13) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterală a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

(14) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

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

(16) Constitue contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), art. 11-14 și ale art. 15-23 din Legea nr.202/2002.

CAPITOLUL IV PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ

Art.29 Casa de Asigurări de Sănătate Buzau asigură securitatea și sănătatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care la locurile de muncă, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

- protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
- locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți execuțanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;
- salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fizioleice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare; salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medcale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariaței de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
- concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariațele în condițiile legii;

- condeiu de risc maternal este condeiu de care beneficiază salariatele prevăzute la lit.c)-e) din ordonanță de urgență pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.
- Salariatele prevăzute la lit.c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.
- Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.
- În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute mai sus și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.
- În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația susmenționată, salariatele au dreptul la condeiu de risc maternal, după cum urmează:
 - înainte de data solicitării condeiului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art.2 lit.c) din ordonanță de urgență;
 - după data revenirii din condeiu postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art.2 lit.d) și e) din ordonanță de urgență, în cazul în care nu solicită condeiu și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vîrstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.
- Condeiu de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte condei prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.
- În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- Angajatorii au obligația de a acorda salariațelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art.2 lit.f) din ordonanță de urgență, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.
- Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de condeiu postnatal, în condițiile prevăzute la art.2 lit.g) din ordonanță de urgență și în cadrul condeiului pentru lăuzie stabilit prin Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.
- Angajatorii sunt obligați să acorde salariațelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de căte o oră fiecare, până la împlinirea vîrstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.
- Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

- În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.
- Salariatele prevăzute la art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.
- În cazul în care sănătatea salariatelor susmenționate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.
- Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acestia este afectată de munca de noapte.
- În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediu și indemnizația de risc maternal, conform art.10 și 11 din ordonanța de urgență.
- Salariatele prevăzute la art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.
- În cazul în care o salariață care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art.2 lit.c)-e) din ordonanța de urgență, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.
- Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat sunt stabilite prin normele de aplicare a OUG.

Capitolul V. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților Casei de Asigurări de Sănătate Buzău

Directorii direcțiilor, șefii de servicii/birouri/coordonatorii de compartimente au obligația de a aduce la cunoștința tuturor salariaților din subordine, prevederile prezentului regulament.

V.1. Obligațiile conducerii Casei de Asigurări de Sănătate Buzău

- Art.30. Personalul de conducere al Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, are următoarele obligații:
- să asigure condițiile necesare desfășurării activității, protecția muncii și respectarea normelor igienico - sanitare;
 - stabilește atribuțiile fiecărui post, compartiment, birou și direcții;
 - exercită controlul asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu de către compartimente, birouri și direcții și se pronunță prin rapoarte de analiză asupra activității acestora;
 - urmărește ridicarea calității profesionale ale salariaților, promovarea lor în raport cu pregătirea și rezultatele obținute;
 - examinează cererile, plângerile, reclamațiile, observațiile critice, sugestiile și propunerile de măsuri formulate de salariații Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, cu obligația de a răspunde în scris solicitărilor în termen de 30 de zile;
 - să ia măsurile necesare prin Serviciul Juridic, Contencios Administrativ, Resurse Umane, Salarizare, Evaluare Personal, Relații Publice, Purtator de cuvant, pentru eliberarea și vizarea legitimațiilor de serviciu pentru toți salariații și pentru efectuarea controalelor periodice privind corectitudinea completării zilnice a condiций de prezență. În cazul depistării unor nereguli în evidențele de prezență, șefii ierarhici vor suporta consecințele corespunzătoare;
 - stabilește locurile de muncă unde accesul sau circulația salariaților este interzisă sau permisă numai în anumite condiții;
 - organizează timpul de muncă în raport de specific, necesități de asigurarea funcționării, de respectarea duratei timpului legal de lucru și de odihnă;

- i) asigură respectarea reglementărilor legale cu privire la timpul de muncă și de odihnă precum și a drepturilor legale cuvenite salariaților;
- j) asigură evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău;
- k) asigură plata drepturilor salariale cuvenite personalului la termenele și în condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare;
- l) asigură spațiul și dotările necesare desfășurării activității pentru fiecare salariat în parte cu precizarea atribuțiilor și răspunderii acestora;
- m) încheie contracte individuale de muncă și stabilește condițiile de întocmire și conținutul fișelor individuale ale posturilor.

V.2. Drepturile salariaților Casei de Asigurări de Sănătate Buzău

Art.31. Salariații Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, au următoarele drepturi:

- a) să li se asigure un loc de muncă potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale precum și nevoilor unității;
- b) să fie salariați în raport cu complexitatea postului pe care sunt angajați și a calităților personale reflectate în modul de realizare a sarcinilor de serviciu stabilite prin fișa postului, să li se acorde toate drepturile salariale prevăzute de lege;
- c) să li se asigure stabilitatea în muncă, contractul de muncă neputând să înceteze sau să fie modificat decât în cazurile prevăzute de lege;
- d) să li se asigure repaus săptămânal și concediu de odihnă anual, plătit conform prevederilor legale în vigoare;
- e) să beneficieze de concedii fără plată, la cerere, în condițiile legii;
- f) salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite să beneficieze de concedii de odihnă suplimentare, conform legislației în vigoare;
- g) să beneficieze de concediu plătit pentru evenimente familiale deosebite, în conformitate cu prevederile HGR nr. 250/1992, republicata, cu modificarile și completările ulterioare, corroborate cu alte prevederi incidente:
 - căsătoria salariatului - 5 zile;
 - nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
 - decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului/decesul soției/ soțului functionarului public sau al unei rude de până la gradul al-III-lea a functionarului public ori a sotului/sotiei acestuia, inclusiv - 3 zile;
 - Controlul medical anual pentru functionarul public - 1 zi.
- h) să beneficieze de condiții corespunzătoare de muncă, de protecția muncii, de indemnizații de asigurări sociale în caz de pierdere temporară a capacitatei de muncă, de indemnizații de maternitate, indemnizații pentru creșterea copilului sau îngrijirea copilului bolnav, prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacitatei de muncă precum și de ajutoare de deces;
- i) să beneficieze de program de lucru redus, dacă își desfășoară activitatea în condiții vătămatore sau periculoase, sau dacă, din motive de sănătate au dreptul la un astfel de program;
- j) să beneficieze timp liber corespunzător pentru munca desfășurată peste programul normal de lucru, în condițiile legii.

V.3. Obligațiile salariaților Casei de Asigurări de Sănătate Buzău

Art.32. Salariații Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, au următoarele obligații:

- a) să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
- b) să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle deserviciu

- și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii unității;
- c) să respecte programul de lucru și să folosească cu eficiență timpul de muncă;
 - d) să execute întocmai și la timp obligațiile de serviciu ce le revin;
 - e) să ducă la îndeplinire toate dispozițiile trasate de șefii ierarhici superiori;
 - f) să își perfecționeze pregătirea profesională fie în cadrul instituției, fie urmând cursuri de perfecționare organizate în acest scop;
 - g) să respecte normele de conduită în relațiile cu colegii de muncă;
 - h) să păstreze secretul și de serviciu, în condițiile legii;
 - i) să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției;
 - j) să mențină ordinea și curătenia la locul de muncă, să întrețină în stare de funcționare obiectele de inventar din dotare, să evite distrugerea sau deteriorarea grupurilor sanitare, a instalațiilor de iluminat, a bunurilor de folosință comună;
 - k) să respecte normele de protecția muncii și să contribuie la preîntâmpinarea și să înlăturarea oricăror situații care ar pune în primejdie viața, integritatea corporală sau sănătatea salariaților;
 - l) să se prezinte la serviciu în stare corespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor ce le revin;
 - m) să își înștiințeze seful ierarhic superior de îndată ce au luat cunoștință de existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri;
 - n) să cunoască prevederile Codului Muncii - Legea nr. 53/2003 și a normelor P.S.I., a regulamentelor precum și a oricăror dispoziții în legătură cu funcția încredințată, precum și dispozițiile conducerii, conformându-se acestora;
 - o) să efectueze orice activități potrivit pregătirii sale și nevoilor unității. În situații deosebite, determinate de necesitatea asigurării bunei funcționării a unității, fiecare are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoie unității;
 - p) să apere interesele CAS Buzău în relațiile cu terții, atât prin activități curente cât și prin activități cu caracter preventiv împotriva unor posibile acțiuni ce ar dăuna intereselor și prestigiului acesteia;
 - r) este interzisă consumarea băuturilor alcoolice ori prezentarea la serviciu sub influența alcoolului;
 - s) să suporte contravaloarea pagubelor aduse CAS Buzău din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile legii.

Art.33. Conducerea va organiza control periodic privind modul în care angajații respectă obligațiile pe care le au în ceea ce privește securitatea locului de muncă.

Capitolul VI. Norme generale de conduită profesională a funcționarilor public și a personalului contractual

Art.34. Respectarea Constituției și a legilor:

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația ca prin actele și faptele lor să promoveze supremăția legii, să respecte Constituția și legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația

publică, precum și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Art.35 Profesionalismul și imparțialitatea:

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău trebuie să exerce funcția publică, respectiv funcția contractuală cu obiectivitate, imparțialitate și independentă, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

(2) În activitatea profesională, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de diligență cu privire la promovarea și implementarea soluțiilor propuse și a deciziilor, în condițiile prevăzute la alin.(1).

(3) În exercitarea funcției publice, respectiv a funcției contractuale, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău trebuie să adopte o atitudine neutră față de orice interes personal, politic, economic, religios sau de altă natură și să nu dea curs unor eventuale presiuni, ingerințe sau influențe de orice natură.

(4) Principiul independenței nu poate fi interpretat ca dreptul de a nu respecta principiul subordonării ierarhice.

Art.36. Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au dreptul la libera exprimare, în condițiile legii.

(2) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a respecta demnitatea funcției publice/contractuale deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sal instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(4) În activitatea lor, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, funcționarii publici și personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art.37. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.

(2) În exercitarea funcției deținute, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au 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.38. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

- să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și Casa de Asigurări de Sănătate Buzău are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informații în legătură cu aceste litigii;

- să dezvăluie și să folosească informații care au caracter secret, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

- să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau Casei de Asigurări de Sănătate Buzău.

(3) Prevederile alin. (2) se aplică și după închiderea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

Art.39. Obligația de a informa instituția cu privire la situația personală generatoare de acte juridice

(1) Funcționarul public sau personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău are îndatorirea de a informa Casa de Asigurări de Sănătate Buzău, în mod corect și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoana sa și care sunt generatoare de acte administrative în condițiile expres prevăzute de lege.

Art.40. Interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute la art. 242 alin. (4) și art. 420 din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

(3) În exercitarea funcției publice, respectiv a funcției contractuale, funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis:

- să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți;

- să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

- să afișeze, în cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;

- să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;

- să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

Art.41. Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje

Aprobat prin decizia DG a CAS Buzau nr.342/30.12.2022

(1) Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice sau contractuale, daruri sau alte avantaje.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care funcționarii publici și personalul contractual le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției publice sau contractuale deținute, care se supun prevederilor legale specifice.

Art.42. Utilizarea responsabilă a resurselor publice

(1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice deținute.

(3) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Funcționarilor publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

Art.43. Folosirea imaginii proprii

Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis să permită utilizarea funcției publice în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

Art.44. Limitarea participării la achiziții, concesionări sau închirieri

(1) Un funcționar public sau un angajat contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău nu poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, în următoarele situații:

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

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

(3) Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Art.42. Activitatea publică

(1) Comunicarea oficială a informațiilor și datelor privind activitatea Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, precum și relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarii publici

sau personalul contractual desemnați în acest sens de conducătorul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, în condițiile legii.

(2) Funcționarii publici și/sau personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău în care își desfășoară activitatea.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, funcționarii publici și/sau personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Casei de Asigurări de Sănătate Buzău în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

(4) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău pot participa la elaborarea de publicații, pot elabura și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

(5) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău pot participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul funcției publice/contractuale.

(6) În cazurile prevăzute la alin. (4) și (5), funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău nu pot utiliza informații și date la care au avut acces în exercitarea funcției publice/contractuale, dacă acestea nu au caracter public. Prevederile alin.

(3) se aplică în mod corespunzător.

(7) În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum și a dreptului la viață intimă, familială și privată, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău își pot exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiei lor. Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător.

(8) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute de prezentul cod.

(9) Prevederile alin. (1) - (8) se aplică indiferent de modalitatea și de mediul de comunicare.

Art.43. Conduita în relațiile cu cetățenii

(1) În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul acesteia sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:

- întrebuiențarea unor expresii jignitoare;
- acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane.

(3) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea legală, clară și eficientă a problemelor cetățenilor

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin.(1) - (3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău trebuie să adopte o atitudine demnă și civilizată față de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, fiind îndrăguți, pe bază de reciprocitate, să solicite acesteia un comportament similar.

(6) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale.

Art.44. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Funcționarii publici și/sau personalul contractual care reprezintă Casa de Asigurări de Sănătate Buzău în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Casei de Asigurări de Sănătate Buzău.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările externe, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Art.45. Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exerceze capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituție, de către alți funcționari publici și/sau personalul contractual, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(3) Funcționarii publici și personalul contractual de conducere din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

(4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor publice/contractuale de conducere, funcționarii publici/personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

(5) Funcționarii publici/personalul contractual de conducere din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

- să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției publice ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, - să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;
- să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale

- pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
- să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
 - să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinește condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
 - să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

(6) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, funcționarii publici /personalul contractual de conducere din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău au obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

Capitolul VII. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art.46. Pentru soluționarea legală a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, conducerea CAS Buzău va dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate.

Art.47. Conducerea CAS Buzău are obligația să comunice salariatului care a adresat cererea sau reclamația, cu celeritate, răspunsul, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă dar nu mai târziu de 30 de zile de la data depunerii cererii.

Art.48. În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amănunțită, conducerea CAS Buzău poate prelungi termenul de 30 zile cu încă cel mult 15 zile.

Art.49. În cazul în care un salariat adreseză mai multe reclamații, sesizând aceeași problemă, acestea se vor conexa, potențial urmând să primească un singur răspuns.

Art.50. Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă reclamație cu același conținut, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune despre faptul că s-a răspuns.

Art.51. În cazul în care prin petiție/reclamație/sesizare sunt sesizate anumite aspecte din activitatea unei persoane, aceasta nu poate fi soluționată de persoana în cauză sau de către un subordonat al acesteia.

Art.52. Funcționarii publici și persoanele încadrate cu contract individual de muncă sunt obligate să rezolve numai petițiile care le sunt repartizate, fiindu-le interzis să le primească direct de la reclamant, să intervină sau să depună stăruință pentru soluționarea acestora în afara cadrului legal.

Art.53. Semnarea răspunsului se va face numai de către șeful compartimentului care a soluționat petiția. În răspuns se va indica în mod obligatoriu temeiul legal al soluției adoptate.Capitolul VIII. Reguli concrete privind disciplina muncii în Casa de Asigurări de Sănătate Buzău

Art.54. Programul normal de lucru în cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău este de 40 de ore pe săptămână. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art.55. Salariații Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, își vor desfășura activitatea după următorul program :

- luni, marți, miercuri și joi între orele 8.30 – 17.00
- vineri între orele 8.30 - 14.30

Activitatea de relații cu publicul se va desfășura astfel:

Luni	8,30 - 14,00
Marti	8,30 - 18,30
Miercuri	8,30 - 14,00
Joi	8,30 - 14,00
Vineri	8,30 - 12,00

Art.56. În cazuri excepționale programul de lucru poate fi decalat, la cererea solicitantului, pe baza

unor motivații foarte bine întemeiate, cu acordul șefului ierarhic superior și cu aprobarea Directorului General.

Art.57. Zilele de sărbătoare legală, în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august, Sfânta Marie Mare;
- 30 noiembrie, Sf. Andrei
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

Art.58. Orele de lucru suplimentare se efectuează, cu acordul salariatului, numai în cazuri speciale, la solicitarea scrisă a șefului serviciului/biroului/coordonatorului de compartiment cu aprobarea Directorului de Direcție și Directorului General. Orele suplimentare pot fi compensate după efectuarea acestora, conform prevederilor Codului Muncii-Legii nr.53/2003 R³, cu modificări și completări precum și actele normative în vigoare privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, numai pe baza referatelor aprobatelor de conducerea Casei de Asigurări de Sănătate Buzău.

Art.59 Personalul instituției are obligația să semneze condica de prezenta, atât la sosire cat și la plecare
(1) În cazul în care întârzierea sau absența de la serviciu s-a datorat unei situații neprevăzute sau unor motive independente de voința angajatului (accident, etc.) salariatul are obligația de a informa imediat pe șeful de serviciu/birou/coordonatorul de compartiment și Serviciul JCARUSEPRPPC și de a prezenta documente justificative.

(2) În cazul în care întârzierea sau absența s-a datorat stării de incapacitate temporară de muncă, salariații vor comunica imediat această situație, șefului ierarhic superior și Serviciului JCARUSEPRPPC. Certificatul medical va fi depus, până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat, la Serviciul JCARUSEPRPPC. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de munca a intervenit în zile declarate nelucratoare, salariatii au obligația de a înștiința șeful ierarhic superior și Serviciul JCARUSEPRPPC, în prima zi lucrătoare.

Art.60. În condica de prezenta se vor nota orele activitatilor suplimentare, recuperările, a concediilor de boala, de studii și fără plată, învoiriile și lipsurile de la program (cu specificarea dacă acestea sunt sau nu motivate), iar sefii de compartimente vor tine evidența acestora.

Art.61. Situația prezentei la serviciu (foaie prezenta/pontaj) se intocmeste lunar de compartimentele de specialitate, se semneaza de verificat, de seful de serviciu/birou/coordonatorul de compartiment, se vizeaza de Directorul General și se transmit Serviciului JCARUSEPRPPC.

Art.62. Înscrierile de date false și semnarea în fals a altui angajat, în condica de prezență, constituie o abatere gravă și va fi sancționată conform prezentului regulament.

Art.63 Personalul C.A.S.Buzau poate fi învoit de seful direct, cu aprobarea Directorului General, să lipsească de la serviciu în interes personal un numar de maxim 4 (patru) ore în cursul unei zile. Orele de învoie platite vor fi recuperate sau suportate din C.O.

Art.64. Delegațiile în interes de serviciu se vor efectua pe baza formularelor de delegație (ordin de deplasare) înregistrate la secretariatul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău.

Art.65. Delegații din exterior vor avea acces în instituție numai pe baza ordinului de deplasare sau a legitimației de serviciu. Persoanele fizice care solicită accesul în interiorul instituției vor fi evidențiate în Registrul înființat, la angajatul serviciului de protecție și pază, cu date personale, respectiv nume, prenume și datele actului de identitate, ora și serviciul/biroul/compartimentul pentru care solicită

accesul.

Art.66. Salariatii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

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

(1) Programarea condeiilor de odihnă se face la sfârșitul fiecărui an pentru anul viitor. Propunerile de programare a condeiilor se fac de conducerea fiecărui serviciu/birou sau compartiment, se aprobă de Directorul General și se depun la Serviciul JCARUSEPRPPC.

(2) În cazul în care, sarcini speciale reclamă prezența salariatului în instituție în perioada programată pentru condeiul de odihnă, conducătorul compartimentului intocmeste un referat, aprobat de Directorul General, în baza căruia se emite un act administrativ pentru chemarea salariatului respectiv din condeiul de odihnă.

(3) Programarea condeiilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului numai în următoarele cazuri:

chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

- salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;
- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, situații în care data începerii condeiului de odihnă va fi cea indicată pe recomandarea medicală;
- salariatul se află în condeiu plătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani.

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

Art.67. Pentru rezolvarea unor probleme personale speciale, salariatii au dreptul la condei fără plată solicitate prin cerere scrisă cu 3 zile înainte și cu propunerea de aprobare de către sefii ierarhici și aprobarea conducătorului instituției, pe dure stabilite prin acordul părților, în condițiile legii.

Art.68. Accesul salariatilor în unitate se face pe bază de cartela.

Art.69. Este strict interzis accesul persoanelor străine în spatiul amenajat pentru casierie.

Art.70. Primirea cetățenilor pentru depunerea de cereri, reclamații, sesizări, propunerii, precum și pentru audiențe se face potrivit procedurii stabilite de către Directorul General.

Capitolul IX. Abateri disciplinare și sancțiunile aplicabile

IX.1. Abateri disciplinare

Art.71. Săvârșirea următoarelor fapte de către personalul contractual constituie abateri disciplinare și se sancționează potrivit prevederilor prezentului Regulament:

- a) încălcarea îndatoririlor cuprinse în fișa postului ;
- b) întârzierea repetată de la serviciu;
- c) dezinteres față de rezolvarea atribuțiilor de serviciu;
- d) neglijența la locul de muncă ce atrage după sine accidente, incendii, consum nejustificat de energie electrică, apă sau alte materiale;
- e) solicitarea sau primirea de cadouri în scopul îndeplinirii sau neîndeplinirii atribuțiilor de serviciu, cel furnizării unor informații sau facilitării unor servicii care să dăuneze activității Casei de Asigurări de Sănătate Buzău;

- f) corespondență cu alte instituții în nume propriu;
- g) nerespectarea angajamentului de confidențialitate;
- h) încălcarea regulilor de igienă și securitatea muncii;
- i) introducerea sau distribuirea de băuturi alcoolice și consumul acestora la locul de muncă;
- j) părăsirea locului de muncă sau a instituției în timpul orelor de program, fără ordin deserviciu sau aprobarea șefilor ierarhici;
- k) absență nemotivată de la serviciu;
- l) alte abateri de la prevederile prezentului Regulament.

IX.2. Sancțiuni

Art.85. În raport cu gravitatea abaterii disciplinare comise, sancțiunile disciplinare ce se pot aplica sunt următoarele:

- 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.

Sancțiunile disciplinare se aplică numai după efectuarea cercetării faptei, sesizată în scris, audierea celor în cauză și verificarea susținerii făcute de acesta în apărare. Cercetarea faptei se va face de către o comisie numită de Directorul General, conform prevederilor legale.

Art.86. Sancțiunile disciplinare se propun de către șefii ierarhici, pe baza unui referat și se aprobă de către Directorul General.

La stabilirea sancțiunilor se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție a celui în cauză, dacă acesta a mai avut și alte abateri în trecut, precum și de urmările abaterii.

Sancțiunea disciplinară se stabilește prin decizie scrisă, emisă în acest sens.

Art.87. Împotriva sancțiunii disciplinare se poate face contestație, în scris, în termen de 30 de zile de la comunicarea sancțiunii, la Tribunalul Județean Buzău.

Dacă sancțiunea constă în desfacerea contractului de muncă, potențul se poate adresa Instanțelor Judecătorești.

Art.88. În cazul constatării nevinovăției salariatului sancționat sau suspendat din funcție, acesta are dreptul la o despăgubire egală cu partea din salariu de care a fost lipsit.

Art.89. Abaterile disciplinare săvârșite de funcționarii publici din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău vor fi sancționate potrivit prevederilor OUG nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare, astfel:

(1) Răspunderea administrativ-disciplinară

(1.1) Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară a acestora.

(1.2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absență nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

- g)manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h)desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i)refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j)refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k)încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interes și incompatibilități;
- l)încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m)încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interes;
- n)alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.

(1.3)Sancțiunile disciplinare sunt:

- a)mustrarea scrisă;
- b)diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c)diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d)suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e)retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f)destituirea din funcția publică.

(1.4) Ca urmare a săvârșirii abaterilor disciplinare prevăzute la alin. (1.2), se aplică următoarele sancțiuni disciplinare:

- a)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. a), b) și d), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (1.3) lit. a) sau b);
- b)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. c) se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (1.3) lit. b)-f);
- c)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. e)-h), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (1.3) lit. c)-f);
- d)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. i)-k) și m), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (1.3);
- e)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. l), se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (1.3) lit. f), în condițiile prevăzute la art. 520 din OUG nr.57/2019 (destituirea din funcție);
- f)pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. n), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (1.3).

(1.5) Pentru funcționarii publici de execuție sancțiunea prevăzută la alin. (1.3) lit. e) se aplică prin transformarea funcției publice pe care o ocupă, pe perioada de executare a sancțiunii disciplinare. Pentru funcționarii publici de conducere în situația în care sancțiunea prevăzută la alin. (1.3) lit. e) nu se poate aplica pentru că nu există o funcție publică de conducere de nivel inferior vacanță în cadrul autorității sau instituției publice, se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (1.3) lit. c).

(1.6) La individualizarea sancțiunii disciplinare, conform prevederilor alin. (4), se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile prezentului cod.

(1.7) În caz de concurs de abateri disciplinare, se aplică sancțiunea disciplinară aferentă abaterii disciplinare celei mai grave.

(1.8) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare, cu excepția abaterii disciplinare prevăzute la alin. (1.2) lit. I) cu privire la incompatibilități, pentru care sancțiunea disciplinară se aplică în condițiile prevăzute la art. 520 lit. b) din OUG nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

(1.9) În cazul în care fapta funcționarului public a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune, procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal. În aceste situații, procedura angajării răspunderii disciplinare se reia și sancțiunea disciplinară se aplică în termen de cel mult un an de la data reluării.

(1.10) Pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public a căruia faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul autorității ori instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice. Măsura se dispune pe întreaga durată pe care funcționarul public poate influența cercetarea administrativă.

(1.11) În situația în care în cazul funcționarilor publici de conducere nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (1.10), persoana care are competența numirii în funcția publică are obligația să dispună mutarea temporară a funcționarului public într-o funcție publică corespunzătoare nivelului de studii, cu menținerea drepturilor salariale avute.

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare

(2.1) Sancțiunile disciplinare prevăzute la alin.(1), (1.3) lit. b)-f) nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării prealabile și aplicarea sancțiunii.

(2.2) Sancțiunea disciplinară prevăzută la alin.(1), (1.3) lit. f) se aplică și direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, în situațiile prevăzute la art. 520 lit. b).

(2.3) Sancțiunea disciplinară prevăzută la alin.(1), (1.3) lit. a) se poate aplica și direct de către conducătorul instituției publice, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor alin. (2), (2.1).

(2.4) Sancțiunile disciplinare prevăzute la alin.(1), (1.3) lit. b)-f) se aplică de conducătorul instituției publice, la propunerea comisiei de disciplină.

Capitolul X. Reguli referitoare la procedura disciplinară

Pentru personalul contractual din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău, regulile referitoare la procedura disciplinară sunt următoarele:

Art.90. Conducerea Casei de Asigurări de Sănătate Buzău stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.91. Conducerea Casei de Asigurări de Sănătate Buzău dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la săvârșirea faptei.

Art.92. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art.93. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz derefuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art.94. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoarești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.95. Pentru funcționarii publici din cadrul Casei de Asigurări de Sănătate Buzău regulile referitoare la procedura disciplinară sunt conform prevederilor anexei 7 din OUG nr.57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul XI. Dispozitii Finale

Art.96. Prevederile prezentului Regulament Intern se completează cu prevederile legale învigoare.

Art.97. Directorii direcțiilor, șefii de servicii/birouri/coordonatorii de compartimente au obligația de a aduce la cunoștință tuturor salariaților din subordine, prevederile prezentului regulament postat pe site-ul institutiei.

Art.98 Intregul personal al Casei de Asigurari de Sanatate Buzau are obligatia de a cunoaste si de a respecta prevederile prezentului regulament.

Art.99 Prezentul Regulament intern poate fi modificat ori de cate ori necesitatile legate de organizarea si disciplina muncii in institutie, precum si modificarile legislative, o impun.

