



**MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI
INOVĂRII
UNIVERSITATEA "PETRE ANDREI" DIN IAȘI
Înființată prin Legea nr. 408 / 20.06.2002**

- RECTORATUL -

Str. Gavril Musicescu, nr. 6, bl. 7, sc. A, Iași
Tel./Fax: 0232 / 206.600; 0232 / 206.601
Web: www.fapa.ro; www.upa.ro
E-mail: office@fapa.ro; office@upa.ro

REGULAMENT INTERN DE FUNCȚIONARE

CUPRINS

- 1. Dispoziții generale.**
- 2. Igiena în muncă.**

Reguli generale de igienă în muncă;

- 2.2 Angajarea și repartizarea personalului în locurile de muncă.
- 2.3 Atribuțiile prestatorilor de servicii medicale de medicină a muncii.
- 2.4 Acordarea materialelor igienico-sanitare și a alimentației de protecție.
- 2.5 Alcoolul, medicamentele și armele de foc.
- 2.6 Jocurile.

- 3. Reguli generale privind sănătatea și securitatea în muncă.**

3.1 Obligațiile angajatorului și ale angajatului privind sănătatea și securitatea în muncă.

3.2 Atribuțiile personalului din cadrul Biroului de Securitate a Muncii.

3.3 Reguli privind organizarea și funcționarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii (Csm).

3.4 Echipamentul individual de protecție și de lucru (e.i.p. și e.i.l.).

3.5 Procedura de solicitare a e.i.p. și e.i.l.

- 4. Reguli privind disciplina muncii.**

4.1 Obligațiile angajaților.

4.2 Durata muncii.

5. Reguli generale de ordine interioară pentru prevenirea și stingerea incendiilor.

5.1 Fumatul.

5.2 Asigurarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție.

6. Reguli pentru sezonul rece.

7. Reguli pentru perioadele caniculare.

8. Reguli de protecție a mediului.

9. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității.

10. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților.

11. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.



1. Dispoziții generale

Art. 1 Prezentul Regulament Intern reglementează totalitatea raporturilor și jurisdicția muncii în Universitatea “Petre Andrei” din Iași

Art. 2 Dispozițiile cuprinse în prezentul Regulament se aplică în toate sectoarele de activitate ale Universității “Petre Andrei” din Iași .

Art. 3 Disciplina în cadrul instituției impune respectarea de către angajați, potrivit ariei lor de competență, a reglementărilor stabilite în prezentul Regulament, a prevederilor actelor normative, a Contractului colectiv de muncă, a normelor de securitate a muncii, a instrucțiunilor și deciziilor emise de conducerea instituției, privind specificul muncii.

Art. 4 Persoanele din afara Universității “Petre Andrei” din Iași care-și desfășoară activitatea pe teritoriul acesteia, sunt obligate să respecte pe lângă reguli specifice și dispozițiile prezentului Regulament care le sunt aplicabile.

Art. 5 Regulamentul intern se revizuieste periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă la nivelul angajatorului sau al proceselor de muncă.

2. Igiena în muncă

2.1 Reguli generale de igienă în muncă.

Art. 6 Igiena muncii urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă și măsuri de înlăturare a tuturor factorilor care contribuie la producerea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 7 Modalitățile de realizare a măsurilor ce trebuie luate în toate situațiile legate de muncă, cu scopul protejării vieții și sănătății angajaților sunt următoarele:

- asigurarea în permanență a ventilației corespunzătoare și a iluminării uniforme, suficiente la locul de muncă;
- prezentarea la vizita medicală la angajare și la examenul medical periodic;
- însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă;
- utilizarea integrală a echipamentului individual de protecție a muncii;
- evitarea consumului de băuturi alcoolice;
- însușirea instrucțiunilor de prim ajutor în caz de accident de muncă;
- respectarea normelor de igienă personală;
- întreținerea curățeniei și igienei la locul de muncă;
- folosirea rațională a timpului de odihnă;

- evitarea prezenței la lucru în stare de oboseală sau în stare de sănătate care poate pune în pericol sănătatea altor persoane;
- păstrarea curățeniei în sălile și pe culoarele de acces, pe scările și în grupurile sanitare comune;
- containerele pentru gunoi și deșeuri vor fi amplasate în zone corespunzătoare și golite suficient de des pentru a evita umplerea excesivă;
- aparatura, uneltele și sculele folosite în timpul lucrului vor fi curățate, verificate și depozitate corespunzător;
- campusurile universitare vor fi întreținute și utilizate corespunzător.

2.2 Angajarea și repartizarea personalului la locurile de muncă

Art. 8 În vederea supravegherii sănătății angajaților în relație cu cerințele locului de muncă și în mod particular cu factorii nocivi profesionali, medical de medicină a muncii, se va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform contractului colectiv de muncă și reglementărilor legale specifice.

Durata contractului individual de muncă nu exclude controalele și examinările medicale mai sus-menționate.

Art. 9 Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

2.3 Atribuțiile prestatorilor de servicii medicale de medicină a muncii

Art. 10 Exercițarea atribuțiilor personalului medical de medicină a muncii se efectuează în conformitate cu prevederile contractului de prestații medicale de medicină a muncii și cu reglementările Ministerului Sănătății și Familiei.

Art. 11 Medicul de medicină a muncii este membru de drept în Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

2.4 Acordarea materialelor igienico-sanitare și a alimentației de protecție

Art. 12 Materialele igienico-sanitare și alimentația de protecție se acordă gratuit în baza contractului colectiv de muncă, prin referat de necesitate întocmit de Biroul de protecție a muncii.

Art. 13 La toate nivelurile Universității vor exista truse sanitare de prim-ajutor, iar conținutul lor va fi conform OMSF nr. 427/14.06.2002, 623/14.02.1999 și a legislației privind circulația pe drumurile publice.

2.5 Alcoolul, medicamentele și armele

Art. 24 În incinta instituției, a structurilor acesteia și în campusurile universitare nu este permisă existența substanțelor și medicamentelor ilegale, a băuturilor alcoolice, armelor de foc sau de orice alt fel.

Art. 25 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.

Nerespectarea celor mai sus-menționate constituie abatere și va fi sancționată disciplinar material, civil sau penal, după caz.

2.6 Jocurile

Art. 26 Jocurile periculoase precum trânta, boxul, luptele simulate, glumele fizice etc. nu sunt admise în nici o situație.

Art. 27 Este interzisă și practicarea jocurilor de noroc în cadrul instituției la toate nivelurile.

3. Reguli generale privind securitatea și sănătatea în muncă

3.1 Obligațiile angajatorului și ale angajaților privind securitatea și sănătatea în muncă

Art. 28 În scopul prevenirii accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

- să asigure evaluarea riscurilor de îmbolnăvire profesională la toate locurile de muncă;
- să asigure audierea de securitate și sănătate în muncă cu ajutorul instituțiilor abilitate;

- să asigure autorizarea funcționării din punctul de vedere al protecției muncii și să ceară revizuirea autorizației în cazul modificării condițiilor de muncă autorizate;
- să stabilească măsurile de protecție corespunzătoare locurilor de muncă și factorilor de risc evaluați;
- să particularizeze normele specifice de securitate a muncii în raport cu activitatea care se desfășoară;
- să ia în considerare capacitatea angajaților de a executa sarcinile de serviciu în raport cu sănătatea și securitatea în muncă;
- să asigure resurse financiare personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii;
- să ia măsuri pentru exercitarea meseriilor și profesiilor;
- să angajeze numai persoane care în urma controlului medical și a verificării aptitudinilor psihoprofessionale corespund locului de muncă.
- să asigure periodic verificarea nivelului de noxe în limitele admise;
- să comunice cercetarea, înregistrarea și declararea pe baza evidenței ținute a accidentelor de muncă și bolilor profesionale.
- să prezinte documente și să dea relații inspectorilor de muncă în cazul unor controale efectuate de aceștia;
- să asigure dotarea cu echipament individual de protecție și de lucru și să nu permită angajaților desfășurarea activității fără echipamentele din dotare;
- să asigure materiale igienico-sanitare și alimentație de protecție.
- să asigure supravegherea medicală corespunzătoare riscurilor pentru sănătate la care angajații s-ar supune în timpul activității.
- Art. 29 Angajații au următoarele obligații și drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă:
 - să nu expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională persoana proprie sau alți angajați în timpul desfășurării activității;
 - să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de sănătate în muncă;
 - să utilizeze corect echipamentele tehnice și substanțele periculoase;
 - să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă situațiile cu risc de accident de muncă sau îmbolnăvire profesională;
 - să utilizeze e.i.p. și e.i.l. din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate.
 - să coopereze cu personalul Biroului de protecția muncii – p.s.i. pentru a da posibilitatea Rectorului să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătatea și securitatea în muncă;
 - să dea relații organelor de control în domeniul sănătății și securității în muncă.

3.2 Atribuțiile personalului din cadrul Biroului de securitate a muncii

Art. 30 Atribuția principală este aceea de fundamentare a deciziilor privind securitatea muncii.

Pentru realizarea acestor decizii personalul respectiv are următoarele atribuții specifice:

- evaluarea riscurilor privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și reevaluarea acestor riscuri în cazul modificării condițiilor de muncă, cu propunerea de măsuri de prevenire corespunzătoare;
- întocmirea programului anual de protecție a muncii, asigurarea audierii securității și sănătății în muncă prin analiza activității și stabilirea unui grafic conform prevederilor legale;
- controlul locurilor de muncă pentru prevenirea accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale;
- propunerea de sancțiuni pentru nerealizarea măsurilor de protecție a muncii;
- avizarea angajării personalului privind corespunderea la cerințele de sănătate și securitate în muncă;
- elaborarea listelor de dotări cu e.i.p. și e.i.l.;
- colaborarea cu prestatorul de servicii de medicină a muncii, ca și cu organizațiile sindicale privind programele de îmbunătățire a condițiilor de muncă incluse în contractul colectiv;
- întocmirea contractelor și convențiilor privind protecția muncii – p.s.i. și de mediu.

3.3 Regulament de organizare și funcționare a Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă (C.s.s.m.)

Art. 31 În conformitate cu art. 179 din C. Muncii, la nivel central se constituie C.s.s.m. cu atribuțiile prevăzute de normele generale de protecția muncii și OMSS de aplicare a acestor norme.

Atribuțiile reglementate sunt următoarele:

- aprobarea programului anual de protecție a muncii;
- urmărirea modului în care se aplică reglementările legale privind protecția muncii;
- analizarea factorilor de risc la locul de muncă;
- promovarea inițiativelor proprii sau ale celorlalți angajați vizând securitatea și sănătatea în muncă;
- efectuarea de cercetări proprii în caz de producere a unor accidente sau de apariție a îmbolnăvirilor profesionale;
- efectuarea de inspecții proprii la locurile de muncă pentru prevenirea accidentelor sau îmbolnăvirilor profesionale;
- sesizarea Inspectoratului teritorial de muncă atunci când constată încălcarea normelor legale de protecție a muncii sau când între conducerea Universității și ceilalți membri ai C.s.s.m. există divergențe;
- realizarea cadrului de participare a salariaților la luarea hotărârilor privind schimbări cu implicații în domeniul sănătății și securității în muncă.

Art. 32 La nivelul structurilor Universității atribuțiile de la art. 31, lit.b-f vor fi îndeplinite de o persoană desemnată prin decizia Rectorului.

Art. 33 Componența, numărul reprezentanților și desemnarea membrilor Csm sunt stabilite prin decizia Rectorului.

Art. 34

- (1) Csm se convoacă la cererea președintelui (Rectorului) cel puțin o dată pe trimestru sau ori de câte ori este necesar.
- (2) La fiecare întrunire se întocmește un proces verbal semnat de participanți;
- (3) Întrunirea C.s.s.m. se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte, când se transmite și ordinea de zi stabilită.
- (4) Csm este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor și ia hotărâri cu votul a 2/3 din numărul celor prezenți.
- (5) În cazul în care există divergențe, obiecțiile se motivează în scris în termen de 2 zile de la data întrunirii.

3.4 Echipamentul individual de protecție (e.i.p.)

Art. 35 În cadrul măsurilor pentru protejare a salariaților, Universitatea acordă gratuit, după caz, e.i.p. indiferent de forma contractului individual de muncă.

Art. 36 E.i.p. se acordă conform listei interne de dotare întocmită de Biroul de protecție a muncii – p.s.i. avându-se în vedere anexele la contractul colectiv de muncă.

Art. 37 Lista internă din dotare cu e.i.p condițiile de utilizare și durata vor fi discutate și convenite în Csm.

Art. 38 Constituie abatere disciplinară neutilizarea e.i.p. sau utilizarea în alte condiții decât cele stabilite.

Art. 39 În cazul mutării salariatului în cadrul instituției se va menționa e.i.p. pe care îl deține în folosință, data acordării și durata de utilizare.

Art. 40 Beneficiarii de e.i.p. au următoarele obligații:

- utilizarea corespunzătoare care să asigure și conservarea calității de protecție;
- cunoașterea instrucțiunilor de folosire;
- purtarea e.i.p. integral pe toată durata îndeplinirii sarcinilor de muncă;
- prezentarea e.i.p. la verificările periodice;
- păstrarea în condiții de curățenie;
- solicitarea unui nou e.i.p când acesta nu mai prezintă calitățile de protecție;

3.5 Procedura de solicitare a e.i.p. sau e.i. l.

Art. 41(1) Biroului de protecția muncii i se vor prezenta solicitările de e.i.p. sau e.i.l. cuprinse în listele de necesar.

(2) Solicitățile vor fi analizate în funcție de data acordărilor anterioare, durata de folosință și respectarea scopului pentru care au fost acordate echipamentele.

Art. 42 Pentru achiziționarea e.i.p. se vor respecta NM la L.90/1996 și alte dispoziții legale în vigoare.

Art. 43 Se interzice achiziționarea e.i.p sau e.i.l fără aprobarea Rectorului.

Art. 44 În caz de aprobare se va anunța Biroul de protecția muncii pentru a fi luată în evidență achiziția respectivă și solicitantul.

4. Reguli privind disciplina muncii

4.1 Obligațiile angajaților

Art. 45 Îndatoririle salariaților:

- să apere patrimoniul Universității “Petre Andrei” din Iași ;
- să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
- să păstreze confidențialitatea informațiilor ce nu pot fi date publicității;
- să repare paguba cauzată prin distrugerea sau înstrăinarea bunurilor din patrimonial Universității;

Art. 46 Absentarea nemotivată este interzisă.

În caz de boală, de forță majoră sau la expirarea duratei suspendării raporturilor de muncă, angajatul va anunța conducerea Universității sau pe șeful ierarhic că nu se poate prezenta la serviciu, în caz contrar fiind considerat absent nemotivat.

Absentarea nemotivată timp de 3 zile consecutive sau timp de 5 zile în cursul an calendaristic sau universitar atrage după sine concedierea din motive imputabile.

Art. 47 Ascunderea intenționată a absențelor nemotivate pentru ca posturile să nu fie ocupate atrage după sine sancționarea disciplinară a persoanei care a avut cunoștință sau era obligată să cunoască aceste fapte.

Art. 48 Inducerea în eroare de către salariați prin folosirea de acte false, declarații false, în vederea obținerii unor avantaje cuprinse în Contractul colectiv de muncă, în

L.129/1997 sau în alte dispoziții legale constituie culpa gravă care atrage sancțiuni administrative, materiale sau sesizarea penală.

Art. 49 Se interzice salariaților:

- să părăsească nemotivat locul de muncă în interes personal;
- să falsifice actele privind diversele evidențe;
- să scoată bunuri materiale fără forme legale;
- să execute lucrări străine de interesele instituției în timpul serviciului;
- să transmită persoanelor fizice sau juridice date care nu sunt de interes public și nu au legătură cu acestea sau date personale ale altor salariați fără acordul acestora;
- să desfășoare activități ca salariați, administratori, sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice, în timpul programului de lucru;
- să primească de la cetățeni sau salariați bani sau alte foloase pentru activitățile prestate în timpul orelor de serviciu;
- să intervină pentru soluționarea unor cereri ce nu intră în competența lor.

4.2 Durata muncii

Art. 50 (1) Durata timpului de muncă se stabilește în funcție de domeniul de activitate și se stipulează expres în contractul individual de muncă.

Art. 51 Desfășurarea programului orar de lucru stabilit se poate schimba prin acordul angajator-angajat și va fi stipulată în contractul individual de muncă.

Art. 52 (1) Efectuarea orelor suplimentare fără acordul salariaților, cu excepția cazurilor prevăzută de lege este interzisă.

(2) În cazul efectuării orelor suplimentare care dau drept la un spor din salariu de bază se va respecta limita de 75% prevăzută de Codul muncii.

În funcție de rezultatul muncii suplimentare în beneficiul Universității „Petre Andrei” din Iași conducerea instituției va stabili procentul de spor din salariul de bază.

5. Reguli generale de ordine interioară pentru prevenirea și stingerea incendiilor

Art. 53 Angajații Universității “Petre Andrei” din Iași precum și persoanele aflate în raporturi nereglementate de codul muncii au obligația respectării dispozițiilor legale și a măsurilor de ordine interioară în vederea prevenirii apariției condițiilor favorizante producerii de incendii, precum și de a înlătura consecințele acestora.

5.1 Fumatul

Art. 54 Dispozițiile legale ce reglementează fumatul sau interzicerea acestuia în Universitatea "Petre Andrei" din Iași sunt obligatorii atât pentru salariații acesteia, cât și pentru persoanele aflate ocazional pe teritoriul ei.

Art. 55 Incintele unde este/nu este permis fumatul vor fi delimitate prin marcarea cu indicatoarele "Loc pentru fumat" sau de genul "Fumatul Interzis", afișate la loc vizibil.

Art. 56 În locurile cu pericol de incendiu este interzis fumatul și nu este permis accesul cu țigări, chibrituri sau brichete.

Art. 57 Locurile stabilite pentru fumat vor fi ventilate corespunzător și se vor amplasa scrumiere, vase cu apă sau nisip.

Art. 58 Aruncarea la întâmplare a resturilor de țigări sau a țigărilor aprinse este interzisă.

Art. 59 Nerespectarea tuturor dispozițiilor mai sus-menționate constituie abatere și va fi sancționată corespunzător.

5.2 Asigurarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție

Art. 60 Accesul persoanelor pentru efectuarea intervențiilor operative în caz de incendiu trebuie asigurat în permanență.

Art. 61 Blocarea căilor de acces, de evacuare și de intervenție este interzisă.

Art. 62 În toate structurile Universității vor fi afișate la loc vizibil, "organizarea p.s.i" și schema evacuării persoanelor.

Art. 63 Factorii responsabili din Universitate împreună cu reprezentanții organizațiilor studențești vor efectua controale în căminele de studenți pentru constatarea prezenței în camere a aparatelor de încălzit improvizate. În cazul în care conducerea Universității nu va fi informată despre existența acestora, deși au fost constatate, pe lângă persoana vinovată vor răspunde și membrii echipelor de control în condițiile codului muncii sau ale legislației civile.

6. Reguli pentru sezonul rece

Art. 64 Înainte de începerea sezonului rece vor fi controlate instalațiile de încălzire, centralele termice, conductele, corpurile și elementele de încălzit și după caz, vor fi înlăturate defecțiunile constatate.

Art. 65 Componentele instalației de stingere cu apă (hidranți) ce sunt expuse înghețului vor fi protejate, răspunzătoare fiind persoanele cu atribuții p.s.i.

Art. 66 Se vor asigura unelte și accesorii pentru dezăpezirea căilor de acces, de evacuare și intervenție.

Art. 67 Dacă temperaturile scad sub -20°C pe o perioadă de cel puțin 2 zile lucrătoare, consecutive, corelate cu condiții de vânt intens, se vor lua următoarele măsuri pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5 l /persoană;
- asigurarea e.i.p și e.i.l adecvate ;
- asigurarea climatului corespunzător în birouri, alte încăperi și în campusurile universitare;
- acordarea primului ajutor și asigurarea asistenței medicale de urgență în cazul afectării stării de sănătate în timpul programului de lucru, cauzată de temperaturile scăzute.

7. Reguli pentru perioade caniculare

Art. 68 Dacă temperaturile depășesc $+37^{\circ}\text{C}$ 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. În cazul încăperilor de la ultimul nivel, ventilația va fi asigurată prin instalarea de aer condiționat.
- asigurarea zilnic a câte 2 l apă minerală/persoană;
- asigurarea e.i.p și e.i.l adecvate de reducerea programului de lucru, intensității și ritmului activității fizice;
- Reducerea programului de lucru, intensității și ritmului activității fizice.

8. Reguli privind protecția mediului

Art. 69 Protecția mediului constituie o problemă a tuturor.

Art. 70 Pentru prevenirea riscurilor ecologice și a producerii daunelor, salariații din domeniul de activitate specifice au următoarele obligații:

- interdicția aruncării bateriilor, acumulatorilor, anvelopelor folosite în gunoierul menajer, ele urmând a fi depozitate în locuri special amenajate;
- evitarea scurgerilor de chimicale și alte substanțe din diferite ambalaje;
- depozitarea corespunzătoare a deșeurilor care nu sunt biodegradabile, cum ar fi: pungile de plastic, ambalaje, lemn etc;
- recuperarea deșeurilor re folosibile și valorificarea lor prin intermediul persoanelor juridice specializate;

- întreținerea spațiilor verzi, a gardurilor vii, arborilor etc. din toate incintele Universității, pentru îmbunătățirea calității mediului ambient.

9. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității

Art. 71 În cadrul relațiilor dintre angajații Universității, 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. 72 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 instituției în domeniului resurselor umane.

Art. 73 Nu constituie o încălcare a prezentului regulament refuzul de a angaja o persoană care nu corespunde cerințelor și standardelor profesionale, atâta timp cât acesta nu constituie act de discriminare.

Art. 74 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. 75 Măsurile pentru promovarea egalității de șanse 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 șanse între femei și bărbați.

10. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților

Art. 76 Angajatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediul legal de odihnă;
- dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- dreptul la sănătate și securitate în muncă;
- dreptul la formare profesională.

Art. 77 Angajatului îi revin, în principal, următoarele obligații :

- obligația de a realiza norma de muncă și/sau atribuțiile ce-i revin din fișa postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- obligația de a respecta măsurile angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă;
- obligația de a respecta secretul de serviciu;
- obligația de a urmări perfecționarea proprie, detectarea eventualelor disfuncționalități și propunerea de soluții pentru înlăturarea acestora.

Art. 78 Angajatorul are în principal următoarele drepturi:

- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu în limitele legalității;
- să execute prin împuterniciții săi controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și a pagubelor materiale săvârșite de angajați;
- să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit dispozițiilor legale.

Art. 79 Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- să acorde angajatului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, L.128/1997, și din alte dispoziții legale;
- să asigure permanent condiții corespunzătoare de muncă;
- să informeze angajatul, anterior încheierii contractului individual de muncă, asupra elementelor care privesc desfășurarea viitorului raport de muncă;
- să elibereze, la cerere, toate documentele ce atestă calitatea de salariat al solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului, în afara cazurilor prevăzute de dispozițiile legale.

11. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile

Art. 80 (1) Rectorul Universității “Petre Andrei” din Iași dispune de prerogativa sancționatoare disciplinar, când constată că acesta a săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Constituie abatere disciplinară fapta salariatului în legătură cu desfășurarea relațiilor de muncă și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu intenție sau din neglijență, prin încălcarea normelor legale, Regulamentului intern, Cartei universitare, contractului colectiv și individual de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 81 Sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt prevăzute de art. 264 lit.a –f din Codul muncii și art.116 lit.a-f din L.128/1997.

Art. 82 Regimul aplicării sancțiunilor este reglementat de art. 265 – 268 Codul muncii și de art.118 –124 din L.128/1997.

Art. 83 Dacă din cercetarea prealabilă rezultă că sancțiunea propusă este prea ușoară sau prea grea în raport cu gravitatea faptei, Rectorul poate înlocui sancțiunea propusă cu o sancțiune corespunzătoare.

Art. 84 Instanțele la care angajatul poate contesta sancțiunea aplicată sunt Tribunalul din raza sa de domiciliu și, respectiv, Colegiul de Etică al Universității “Petre Andrei” din Iași și Colegiul de onoare al Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului pentru sancțiunile prev. la art.116 lit.e-f din L.128/1997.

Dreptul personalului didactic sancționat de a se adresa Tribunalului din raza domiciliului său este garantat.

Art. 85 Încălcarea dispozițiilor prezentului Regulament Intern atrage după sine răspunderea disciplinară.