***BIBLIOGRAFIE***

*concurs* ***brancardier***

***1. Legea nr. 319/2006*** a securităţii şi sănătăţii în muncă, cu modificările şi completările ulterioare;

Capitolul III Obligaţiile angajatorilor Secţiunea 1Obligaţii generale ale angajatorilor

Articolul 6

(1)Angajatorul are obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2)În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilităţile sale în acest domeniu.

(3)Obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în munca nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului.

Articolul 7

(1)În cadrul responsabilităţilor sale, angajatorul are obligaţia sa ia măsurile necesare pentru:

a)asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;

b)prevenirea riscurilor profesionale;

c)informarea şi instruirea lucrătorilor;

d)asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în munca.

(2)Angajatorul are obligaţia sa urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ţinând seama de modificarea condiţiilor, şi pentru îmbunătăţirea situaţiilor existente.

Secţiunea a 7-a *Instruirea lucrătorilor*

Articolul 20

(1)Angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrator sa primească o instruire suficienta şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în munca, în special sub forma de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului sau:

a)la angajare;

b)la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c)la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d)la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e)la executarea unor lucrări speciale.

(2)Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

a)adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri;

b)periodică şi ori de câte ori este necesar.

(3)Angajatorul se va asigura ca lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau unitatea proprie, au primit instrucţiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în munca, pe durata desfăşurării activităţilor.

*Obligaţiile lucrătorilor*

Articolul 22

Fiecare lucrator trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesională atât propria persoana, cat şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Articolul 23

(1)În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 22, lucrătorii au următoarele obligaţii:

a)sa utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producţie;

b)sa utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, sa îl înapoieze sau sa îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c)sa nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor, şi sa utilizeze corect aceste dispozitive;

d)sa comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate sa o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, precum şi orice deficienţa a sistemelor de protecţie;

e)sa aducă la cunoştinţa conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoana;

f)sa coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atât timp cat este necesar, pentru a face posibila realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;

g)sa coopereze, atât timp cat este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure ca mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul sau de activitate;

h)să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în munca şi măsurile de aplicare a acestora;

i)sa dea relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

(2)Obligaţiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, şi celorlalţi participanţi la procesul de muncă, potrivit activităţilor pe care aceştia le desfăşoară.

Capitolul V *Supravegherea sănătăţii*

Articolul 24

Măsurile prin care se asigura supravegherea corespunzătoare a sănătăţii lucrătorilor în funcţie de riscurile privind securitatea şi sănătatea în munca se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

Articolul 25

(1)Măsurile prevăzute la art. 24 vor fi stabilite astfel încât fiecare lucrator să poată beneficia de supravegherea sănătăţii la intervale regulate.

(2)Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurata prin medicii de medicina a muncii.

**2. Legea 53/2003** privind Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare;

Titlul II Cap. II Executarea contrctului individual de muncă

Articolul 39

(2)*Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:*

a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c)obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f)obligaţia de a respecta secretul de serviciu;

g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Articolul 40

*(2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:*

a)să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c)să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d)să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e)să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f)să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h)să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Titlul XI, Cap. II Răspunderea disciplinară

Articolul 247

(1)Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2)Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Articolul 248

(1)Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a)avertismentul scris;

b)retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c)reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d)reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e)desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Articolul 249

(1)Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2)Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Articolul 250

Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a)împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b)gradul de vinovăţie a salariatului;

c)consecinţele abaterii disciplinare;

d)comportarea generală în serviciu a salariatului;

e)eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Articolul 251

(1)Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2)În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3)Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4)În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

----------

Articolul 252

(1)Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2)Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a)descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b)precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c)motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d)temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e)termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f)instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3)Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

(4)Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5)Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.