

# Regulamentul intern al Serviciului de Ambulanță Județean Vaslui

## ANEXA 7

### REGULAMENT

#### privind stabilirea aptitudinilor/capacităților fizice și psihice ale salariaților

#### **Art. 1. Obligația angajatorului de a stabili capacitatea fizica/psihica a salariatului :**

1. Legea Nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 - Republicată - Codul muncii,
  - art.27. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.”
  - art. 28 Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:
    - f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentară, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;
2. Legea nr. 319 din 14 iulie 2006- Legea securității și sănătății în muncă
  - art. 13 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

#### **Art. 2. Definierea aptitudinii/ inaptitudinii asociata locului si felului muncii:**

1. H.G. Nr. 355 din 11 aprilie 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor:
  - art. 9, (1) În sensul prezentei hotărâri, aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical.
  - art. 11, (1) Inaptitudinea temporară în muncă, în sensul prezentei hotărâri, reprezintă incapacitatea medicală a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă, până la reevaluarea sănătății de către medicul de medicina muncii.
  - art. 12, (1) Inaptitudinea permanentă în muncă, în sensul prezentei hotărâri, reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă.

#### **Art. 3. Cine stabilește aptitudinea/inaptitudinea:**

1. Aptitudinea /inaptitudinea salariaților raportat la felul și locul muncii se realizează de către medicul de medicina muncii, în cadrul examenului medical periodic.
2. În situația în care examenul clinic general atestă existența unei posibile inaptitudini, medicul de medicina muncii poate solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare<sup>1</sup>.

#### **Art. 4. Obligația salariaților de a se prezenta la examenul medical periodic:**

1. H.G. Nr. 355/ 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor
  - art. 20 - Examenul medical periodic se efectuează obligatoriu tuturor lucrătorilor.

art. 39 - Lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de

<sup>2</sup> art. 30 și urm. din H.G. Nr. 355/ 2007

medicina muncii cu acordul angajatorului.

**Art. 5. Sancțiuni în caz de neprezentare:**

1. antrenarea răspunderii disciplinare - conform Codului Muncii  
2. antrenarea răspunderii contravenționale - conform H.G. nr. 857 / 2011- privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice:

■ art. 53 - Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru persoanele fizice, respectiv cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei pentru persoanele juridice următoarele fapte: a) neprezentarea angajaților din unitățile de orice fel la examinările medicale periodice, programate de angajator în colaborare cu medicul de medicina muncii, potrivit specificului fiecărui loc de muncă, conform reglementărilor legale în vigoare. (Constatarea și sancționarea se face de către DSP)

**Art. 6. Constatarea inaptitudinii fizice:**

1. În cazul în care medicul de medicina muncii constată existența unei incapacități fizice a salariatului raportat la locul și felul muncii, solicită, în scris (Formular nr.1.) salariatului să se prezinte, pentru investigații suplimentare, clinice și paraclinice, la cabinetul și data indicată.

2. În urma evaluărilor de specialitate, confirmate de către medicii specialiști, medicul de medicina muncii întocmește Fișa de aptitudine.

3. Salariatul poate face contestație, la Direcția de Sănătate Publică, în termen de 7 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine în muncă.2.

4. Direcția de sănătate publică județeană desemnează o comisie formată din 3 medici specialiști de medicina muncii și convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile lucrătoare de la data primirii contestației.

5. Decizia comisiei este consemnată într-un proces-verbal și este comunicată în scris persoanei examinate medical.

6. Concluzia procesului-verbal este consemnată în fișa de aptitudine, în care a fost precizat rezultatul examenului medical contestat.

**Art. 7. Constatarea inaptitudinii psihice:**

1. În cazul în care medicul de medicina muncii constată existența unei incapacități psihice a salariatului, raportat la locul și felul muncii, urmare a evaluării psihologice sau a altor sesizări sau evenimente, solicită, în scris (Formular nr. 2.) salariatului să se prezinte, pentru investigații suplimentare, clinice și paraclinice, la comisia de expertiză medico- psihiatrică, la data indicată, conform prevederilor Ordinului Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale:

■ art.15 - Examinările medico-legale în vederea eliberării certificatelor medico-legale, la cererea persoanelor interesate, se referă la:

e) constatarea stării de sănătate, având ca scop stabilirea aptitudinilor unei persoane de a exercita o anumită activitate sau profesie.

■ art. 16 - Solicitățile de examinare în vederea eliberării certificatelor medico-legale, la cererea persoanelor interesate, pot fi înaintate de către:

h) orice persoană juridică, pe bază de contract, pentru asigurații sau angajații săi.

■ art.17 - Examinările medico-legale solicitate de persoanele interesate și eliberarea certificatelor medico-legale se efectuează la sediul instituțiilor de medicină legală.

2. Cererea adresată instituției de medicina legală conține obligatoriu :

■ datele de identificare a subiectului asupra căruia urmează să se efectueze lucrarea;

■ tipul expertizei sau constatării medico-legale;

■ caracterul de urgență și termenul sugerat pentru efectuarea lucrării.

(Formular 3 - model cerere pt examinare medico-legala psihiatrica)

3. După recepționarea solicitării conducătorul unității de medicină legală desemnează în scris, de îndată, medicul legist sau comisia care urmează să efectueze lucrarea

și comunică solicitantului cheltuielile pentru efectuarea lucrărilor.

■ art. 18 - (1) Comisia de expertiză se constituie în mod obligatoriu în cazurile în care legea prevede expres acest lucru, precum și când are ca obiect:

e) evaluarea capacității de muncă;

f) stabilirea aptitudinilor unei persoane de a exercita o anumită activitate sau profesie, precum conducerea de autovehicule, de aparate de zbor, de portarmă în cadrul noilor expertize;

4. În urma emiterii examenului medico-legal psihiatric, medicul de medicina muncii întocmește Fisa de aptitudine.

5. Salariatul poate face contestație, la Direcția de Sănătate Publică, în termen de 7 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine în muncă. (art. 30 și urm. H.G. Nr. 355/2007)

6. Direcția de Sănătate Publică județeană desemnează o comisie formată din 3 medici specialiști de medicina muncii și convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile lucrătoare de la data primirii contestației.

7. Decizia comisiei este consemnată într-un proces-verbal și este comunicată în scris persoanei examinate medical.

8. Concluzia procesului-verbal este consemnată în fișa de aptitudine, în care a fost precizat rezultatul examenului medical contestat.

#### **Art. 8. Puterea Fișei de aptitudine de a produce efecte juridice:**

1. Prin Decizia Nr. 7/2016 din 4 aprilie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că: "În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens."

#### **Art. 9. Efecte juridice ale incapacității fizice/psihice:**

1. Fisa de aptitudine, rămasă definitivă, reprezintă înscrisul ce poate produce următoarele efecte:

i. schimbarea felului și/sau locului muncii:

- temporar
- definitiv
- concedierea

#### **Art. 10. Schimbarea felului și/sau locului muncii - temporar:**

1. În situația în care lucrătorul se află temporar, din cauza unei boli, în situația de incapacitate medicală privind desfășurarea activității la locul de muncă în profesia/funcția pentru care este încadrat, medicul de medicina muncii stabilește inaptitudinea temporară până la dispariția cauzei medicale, iar în fisa de aptitudine avizul medical va fi "inapt temporar".

2. Angajatorul va modifica temporar, unilateral, felul/locul muncii salariatului aflat în situația medicală de mai sus. Temei legal: Legea 53/2003 -Codul Muncii, art. 48 "Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod."

3. Se va emite dispoziție scrisă, ce va fi comunicată salariatului.

4. Se întocmește act adițional la Contractul Individual de muncă.

5. Se întocmește altă fișă a postului.

#### **Art. 11. Schimbarea felului și/sau locului muncii - definitiv:**

1. Inaptitudinea permanentă în muncă reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă. Temeiul legal: Legea 53/2003 -Codul Muncii,

■ art. 61 - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

■ Art. 64

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

2. În aceasta situație, angajatorul va avea **doar** posibilitatea:

i. trecerii salariatului pe un alt loc de muncă, corespunzător capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii;

3. sau, în ipoteza în care un asemenea loc de muncă vacant nu există în unitate ori există, dar a fost refuzat de către salariat, concedierea acestuia pentru inaptitudine. Salariații concediați pentru incapacitate beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. ( art. 75 alin 1 - Codul Muncii)

#### **Art. 12. Dispoziții finale**

1. prezentul regulament se va comunica medicului de medicina muncii imediat după intrarea în vigoare.

2. Modelele de formularele 1-6 anexate prezentei fac parte integrantă din prezentul Regulament

Unitatea.....

Doamnei/domnului .....

Salariat in cadrul .....

Compartimentul .....

Având in vedere faptul ca examenul clinic general efectuat de către medicul de medicina muncii in data de    in    cadrul evaluării medicale periodice a salariaților, atesta existenta unei posibile inaptitudini fizice,

respectiv:

În temeiul dispozițiilor art. 22 litera f din H. G. Nr. 355 / 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor, medicul de medicina muncii solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare, respectiv:

In acest sens, aveți obligația de a va prezenta, in data de.....

la unitatea..... secția.....

....., pentru evaluările clinice/paraclinice recomandate.

Toate investigațiile medicale necesare pentru stabilirea aptitudinii/inaptitudinii în muncă precum si capacitatea dumneavoastră din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția deținută, sunt suportate de către angajator.

Neprezentarea dumneavoastră, nejustificata, la evaluarea sus-menționată, atrage răspunderea disciplinara.

Conducătorul unității

Medicul de medicina muncii

Unitatea.....

Doamnei/domnului .....

Salariat in cadrul .....

Compartimentul .....

Având in vedere faptul ca examenul clinic general efectuat de către medicul de medicina muncii in data de     in     cadrul evaluării medicale periodice a salariaților, atesta existenta unei posibile inaptitudini

psihice/psihologice, respectiv:

În temeiul dispozițiilor:

- art. 22 litera f din H. G. Nr. 355 / 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor, medicul de medicina muncii solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare;

- art. 15 si 16 din Ordinul Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale

**aveți obligația** de a va prezenta, in data de..... la unitatea..... sectia..... pentru efectuarea unei expertize medico-legale.

Toate investigațiile medicale necesare pentru stabilirea aptitudinii/inaptitudinii în muncă precum si capacitatea dumneavoastră din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția deținută, sunt suportate de către angajator.

Neprezentarea dumneavoastră, nejustificata, la evaluarea sus-menționată, atrage răspunderea disciplinara.

Conducătorul unității muncii

*Medicul de medicina*

Unitatea ( antet)

Către,

Serviciul Județean de medicina legala

In respectarea dispozițiilor art. 15 si urm din Ordinul Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale, subscrisa, Serviciul de Ambulanta Judetean Vaslui, in calitate de angajator, va roagă sa dispuneți efectuarea unei expertize medico-legale psihiatrice in cazul salariatului .....

Expertiza are drept scop constatarea stării de sănătate si stabilirea aptitudinilor unei salariatului de a exercita profesie de , in conf. cu prev. art. 26 litera d) si 27 alin 1 litera f) ale Ordinului sus-numit.

Datele de identificare a subiectului asupra căruia urmează să se efectueze lucrarea sunt urmatoarele:

Înscrisurile și datele care sunt puse la dispoziție dumneavoastră sunt:

Expertiza are/ nu are un caracter de urgenta.

Ne obligam sa suportam costurile ce decurg, in temeiul dispozițiilor legale in vigoare.

Conducătorul unității

Medicul de medicina muncii

Unitatea

Nr. /.

Domnului/Doamnei

**NOTIFICARE**

Având in vedere:

**Art. 13.** Fisa de aptitudine, rămasă definitivă, întocmită de către medicul de medicina muncii, care a stabilit, in urma examenelor clinice/paraclinice suplimentare, inaptitudinea fizica/psihica a dumneavoastră pentru exercitarea profesiei de fapt ce nu vă permite să vă îndepliniți atribuțiile

corespunzătoare locului de muncă ocupat,

vă comunicăm că, in temeiul prevăzută art. 61 lit. c din Legea 53/2003- Codul Muncii, intenționăm să vă concediem pe motive medicale.

In respectarea prevederilor art. 64 alin 1 din Codul Muncii, va propunem alt loc de munca vacant in unitate, compatibil cu pregătirea dumneavoastră profesionala si cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

Singurul loc de munca vacant, existent in statul de funcții, este de>

Aveți la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea prezentei, conform prevederilor art. 64 alin. (3), pentru a va manifesta in scris consimțământul cu privire la noul loc de munca oferit.

În cazul in care nu va manifestați consimțământul in termenul prevăzut mai sus, angajatorul va dispune concedierea dumneavoastră.

Manager General

Birou RUNOS

**Formular 5.**

Unitatea

Nr. .... /.

Către,

Agenția Județean de Ocupare a Forței de Munca Vaslui

Având în vedere:

Fisa de aptitudine, a salariatului ., rămasă astfel definitivă, întocmită de către medicul de medicina

muncii, care a stabilit, în urma examenelor clinice/paraclinice suplimentare, inaptitudinea fizică/psihică a acestuia pentru exercitarea profesiei de , fapt ce nu-i permite să își îndeplinească atribuțiile

corespunzătoare locului de muncă ocupat;

Lipsa locurilor de muncă vacante, în cadrul unității, compatibile cu capacitatea fizic/psihică a salariatului, în temeiul prev. art. 64 alin 2 din Legea 53/2003, Codul Muncii, republicată, vă rugăm să ne comunicați dacă există locuri de muncă vacante, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

**Decizia nr.** .. /.

Privind concedierea salariatului pentru inaptitudine permanentă în muncă

Având în vedere:

1. \_\_\_ Decizia nr. \_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ ( organul de expertiză medicală ) prin care s-a constatat

inaptitudinea fizică și/sau psihică de muncă a salariatului \_\_\_\_\_, angajat pe postul de

\_\_\_\_\_, fapt ce nu îi permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

2.

Că salariatul nu și-a manifestat expres consimțământul pentru ocuparea unuia din următoarele locuri de muncă vacante din unitate: \_\_\_\_\_, corespunzătoare capacității de muncă a acestuia, în termenul

legal de 3 zile lucrătoare de la data comunicării acestora, sau

Nu există locuri de muncă vacante în unitate, corespunzătoare capacității de muncă a salariatului și a fost notificat cazul Agenției Teritoriale de Ocupare și Formare Profesională, pentru redistribuirea salariatului, directorul general al societății, dl. ,

În temeiul prevederilor art. 61 lit. c, coroborate cu art. 64 și 74 din Codul muncii;

**DECIDE:**

Art. 1 După expirarea termenului de preaviz de zile lucrătoare (minim 15 zile) de la data comunicării

prezentei, respectiv la data de \_\_\_\_\_, încetează contractul individual de muncă al d-lui \_\_\_\_\_, angajat pe postul de \_\_\_\_\_, pe motivul inaptitudinii fizice și/sau psihice de muncă a salariatului.

Art. 2 Decizia va fi comunicată celui în cauză și produce efecte de la data comunicării.

Art. 3 Prezenta decizie poate fi contestată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării la Tribunalul \_\_\_\_\_ - Secția Litigii de Muncă.

Manager General

Vizat juridic

<sup>1</sup> art. 22 litera f din H.G. Nr. 355 din 11 aprilie 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor