SPITALUL MUNICIPAL FĂLTICENI
JUDEȚUL SUCEAVA
STR. CUZA VODĂ, NR. 1, 0230/541332, 0752126602, FAX 0230/541332
COD FISCAL 5432514, EMAIL: secretariat@spital-falticeni.ro, WEB: www.spital-falticeni.ro
Operator de date cu caracter personal: 12655

D E C I Z I A nr. 232 din 12.11.2026

privind aprobarea modificării și completării Regulamentului intern al Spitalului Municipal Fălticeni (ediția II, revizia 0)

Dr. Vlad-Alexandru Morariu, managerul Spitalului Municipal Fălticeni, numit prin Dispoziția Primarului Municipiului Fălticeni nr. 426 din 21.07.2025,

Având în vedere:

- Procesul-verbal de control nr. 173529 din 05.11.2026 și Anexa de constatare și măsuri dispuse în domeniul relațiilor de muncă, încheiate de Inspectoratul Teritorial de Muncă Suceava, prin care s-a dispus introducerea în regulamentul intern a sancțiunilor disciplinare pentru salariații care încalcă demnitatea altor salariați, conform art. 8 lit. b) din Legea nr. 202/2002, republicată, și pentru salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, conform art. 2 alin. (5^5) din OG nr. 137/2000, republicată, cu termen 20.11.2026;

- Referatul nr. 18320 din 05.11.2026 al Serviciului RUNOS-RP și Statistică privind modificarea Regulamentului intern;

- Avizul Consiliului Etic nr. 18615 din 10.11.2026, potrivit art. 8 alin. (1) lit. m) din Ordinul M.S. nr. 1.502/2016 și art. 13 alin. (1) lit. m) din Regulamentul intern;

- Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 4 din 11.11.2026 de avizare favorabilă a modificării Regulamentului intern;

- Consultarea organizației sindicale reprezentative / a reprezentanților salariaților

În conformitate cu:

- Prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind regulamentul intern (art. 241 și 243);

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

În baza art. 40 lit. c) din Legea 53/2003 Codul Muncii, republicată și a prerogativelor acordate de Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și de Contractul de Management

D E C I D E:

Art.1 Se aprobă modificarea și completarea Regulamentului intern al Spitalului Municipal Fălticeni nr. 2730 din 17.02.2025 (ediția I, revizia 3), după cum urmează:

1. La art. 2, după mențiunea referitoare la Ordonanța de urgență nr. 57/2019 și înainte de „etc.", se introduc următoarele acte normative:

„Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare,"

2. La art. 82 se adaugă un nou alineat, alin. (9), cu următorul cuprins:

„(9) Sesizările privind hărțuirea morală, hărțuirea pe criteriul de sex și încălcarea demnității personale prin acțiuni de discriminare se depun la Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, constituită prin decizia managerului, și se soluționează potrivit Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobat prin Decizia nr. 293/29.12.2023. Faptele dovedite se sancționează disciplinar potrivit art. 139 lit. ff) și gg) și art. 152 pct. 52 și 53."

3. La art. 139 se adaugă două litere noi, lit. ff) și gg), cu următorul cuprins:

„ff) încălcarea demnității personale a altor salariați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)–e) și art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel:

„a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

d^1) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

d^2) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d^3) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

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

Art. 11. Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
b) 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."

gg) săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, conform art. 2 alin. (5^1) și (5^2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel:

(5[1]) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale;
c) acțiuni sau gesturi.
(5[2]) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

4. La art. 151, textul actual devine litera A., și se adaugă litera B., cu următorul cuprins:
"(1) Salariatul care săvârșește fapte prevăzute la art. 152 punctele 52 și 53 se sancționează disciplinar cu una dintre sancțiunile prevăzute de art. 248 alin. (1) din Codul muncii, în funcție de gravitatea faptei, vinovăție, consecințe și comportamentul anterior al salariatului (art. 250 din Codul muncii). Faptele dovedite de hărțuire pot atrage inclusiv desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
(2) Sesizările privind astfel de fapte se adresează Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, constituită prin Decizia nr. 231 din 09.11.2026, și se soluționează potrivit procedurii din Ghid (Decizia nr. 293/29.12.2023).
(3) Sancțiunea se aplică de către manager, după efectuarea cercetării disciplinare prealabile, cu respectarea procedurii din Codul muncii, pe baza raportului final al comisiei."

5. La art. 152 se adaugă două puncte noi, pct. 52 și 53, cu următorul cuprins:
„52. hărțuirea morală la locul de muncă – orice comportament al unui angajat, superior sau de nivel ierarhic comparabil, care, prin acțiuni, gesturi sau comentarii verbale, repetate sau sistematice, afectează demnitatea, integritatea fizică sau psihică a colegilor, perturbă climatul profesional sau împiedică desfășurarea normală a activității. Exemplele includ, dar nu se limitează la: insulte, jigniri, amenințări,

intimidări, comentarii depreciative sau orice alt comportament ostil sau nedorit care aduce atingere drepturilor şi demnităţii angajaţilor;

53. încălcarea demnităţii personale a altor salariaţi, prin faptele prevăzute la art. 139 lit. ff)."

Art.2 Abaterile prevăzute la pct. 3 şi 5 din art. 1 se sancţionează în condiţiile art. 143, 151 şi 158 din Regulamentul intern, cu respectarea procedurii cercetării disciplinare prealabile.

Art.3 Celelalte prevederi ale Regulamentului intern rămân neschimbate.

Art.4 (1) Pe baza prezentei decizii se întocmeşte Regulamentul intern, ediţia II, revizia 0, cu actualizarea listei de modificări.

(2) Regulamentul intern, ediţia I, revizia 3, se retrage din uz la data intrării în vigoare a ediţiei II, revizia 0.

Art.5 Prezenta decizie produce efecte de la data aducerii la cunoştinţa salariaţilor, în condiţiile art. 243 din Codul muncii.

Art.6 Cu ducere la îndeplinire a prezentei decizii se însărcinează Serviciul RUNOS-RP şi Statistică, care asigură aducerea la cunoştinţa salariaţilor a modificărilor (prin afişare şi luare la cunoştinţă sub semnătură, după caz), actualizarea Regulamentului intern şi comunicarea deciziei către şefii de secţii, servicii şi compartimente.

I [redacted]