



SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ SF. SPIRIDON IAȘI
UNITATE FUNCȚIONALĂ REGIONALĂ DE URGENȚĂ

Bulevardul Independenței nr. 1, cod 700111, IAȘI
 Tel. 0232-240822, fax 0232-211257

NIVEL DE COMPETENȚĂ IA

www.spitalspiridon.ro , e-mail: office@spitalspiridon.ro



Nr. 10533 / 26 MAR. 2026

AVIZAT
PRESEDINTE CONSILIU ETIC
SPITAL CLINIC JUDETEAN DE URGENTA SF.SPIRIDON IAȘI
 Prof.univ. dr. Victor Catalin Sîrti

CONSILIUL DE ETICA
 SPITAL ACREDITAT ANMCS

ACT ADIȚIONAL NR.2 LA
REGULAMENTUL INTERN AL SPITALULUI CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ
“SF.SPIRIDON” IAȘI

Capitolul XII din Regulamentul Intern al Spitalului Clinic Județean de Urgență “Sf.Spiridon” Iași se modifică prin prezentul act aditional si va avea următorul cuprins:

CAPITOLUL XII
JURISDICTIA MUNCII SI PROCEDURA DE SOLUȚIONARE PE CALE AMIABILĂ A
CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ, A CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR
INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

A. JURISDICTIA MUNCII

Art. 82

(1) Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit Codului Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, salariații au dreptul să se adreseze individual cu cereri sau reclamații cu privire la :

- a) condițiile de muncă și elementele care privesc relațiile de muncă ;
- b) acordarea drepturilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil precum și din contractul individual de muncă ;

c) eliberarea documentelor ce atesta calitatea de salariat a solicitantului.

(3) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(3¹) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (3), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

(4) Cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă și conflictele colective de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

(5) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează tribunalului în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul.

Art. 83 (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Cauzele prevăzute la art. 266 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

(3) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile

(4) Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

B. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ, A CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 84 (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care se stabilește că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, în sensul Codului Muncii, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

(9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;

b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;

c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 269, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Prezentul Act adițional nr. 2 la Regulamentul intern va fi adus la cunoștința tuturor salariaților de către conducerea fiecărui loc de muncă, pe secții, laboratoare, servicii și compartimente, cu întocmirea unui proces-verbal semnat de salariați pentru confirmarea luării la cunoștință.

Pentru personalul încadrat ulterior intrării în vigoare a prezentului Act adițional nr. 2 la Regulamentul intern, informarea și prelucrarea prevederilor acestuia se vor realiza de către

șeful secției sau al compartimentului în care persoana își desfășoară activitatea, iar dovada luării la cunoștință se va anexa la contractul individual de muncă

Manager
Prof.Univ.Dr. Daniel Vasile Timofte



Director financiar-contabil
ec. Mariana Loghin

Director medical
dr. Daniela Crisu

Director îngrijiri
as.med. nr.5 Mihaela Popa

Presedinte Filiala Sindicatul SANITAS
Spitalul Clinic Jud. de Urg. Sf.Spiridon Iasi
as.med. pr.pl. George Tudose

Sef Serv.Runos
ev. Irina Dulhac

Avizat Comn. Juridic

