



**Comuna Brăduleț
Județul Argeș
ROMÂNIA**

Tel.: 0248/267.910, Fax: 0248/267.910; Cod postal: 117145; E-mail: primarie@bradulet.cjarges.ro; CIF: 4318326

DISPOZIȚIA NR. 66
din 26.02.2025

**privind completarea Regulamentului de Ordine Interioară al Aparatului de specialitate
al primarului comunei Brăduleț, județul Argeș,**

Primarul comunei Brăduleț, județul Argeș:

Având în vedere:

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, actualizată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999, privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completări ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completări ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadra privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Hotărârea Guvernului nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, actualizată, cu completările și modificările ulterioare;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;

- Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor;
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru probarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Dispoziția Primarului nr. 4/17.01.2022, privind aprobarea Regulamentului de Ordine Interioară al Aparatului de specialitate al primarului comunei Brăduleț, județul Argeș;
- Referatul de specialitate nr. 1353/24.02.2025 întocmit de Liliana Tron, responsabil resurse umane, referent superior, cu privire la aprobarea Regulamentului de Ordine Interioară al Aparatului de specialitate al primarului comunei Brăduleț, județul Argeș;

In conformitate cu prevederile art 196, alin. (1), lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

D I S P U N E:

Art. 1 Se aprobă completarea Regulamentului de Ordine Interioară al Aparatului de specialitate al primarului comunei Brăduleț, județul Argeș, conform Anexei 1, parte integrantă a dispoziției.

Art.2 Prezentul regulament se aduce la cunoștința funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului, pe bază de semnătură, prin grija responsabilului resurse umane.

Art. 3 Prezenta dispoziție poate fi contestată, conform art. 1, art. 7 și art. 11 din Legea nr. 554/2004 a Contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Art.4 Prezenta dispoziție se va comunica Instituției Prefectului Județului Argeș și compartimentelor din cadrul Aparatului de specialitate al primarului Comunei Brăduleț, județul Argeș și se afișează la sediul Primăriei Comunei Brăduleț și pe pagina de internet a instituției.

PRIMAR, [REDACTED]

Florin IORDACHE / [REDACTED]

Contrasemnează pentru legalitate,

SECRETAR GENERAL DELEGAT, / [REDACTED]

Gabriela GORUNESCU [REDACTED]



**Comuna Brăduleț
Județul Argeș
ROMÂNIA**

Tel.: 0248/267.910, Fax: 0248/267.910; Cod poștal: 117145; E-mail: primarie@bradulet.cjarges.ro; CIF: 4318326

REGULAMENT INTERN

A. Dispoziții generale:

1. Munca și protecția socială a muncii constituie drepturi consfințite prin **Constituția României**. Astfel, dispozițiile constituționale (**art. 41**) prevăd: „*Dreptul la muncă nu poate fi îngăduit. Alegerea profesiei, a meseriei sau ocupației, precum și a locului de muncă, este liberă*”

2. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de lucru al femeilor și al tinerilor, repaosul săptămânal, concediul de odihnă, precum și alte situații specifice.

3. Constituția interzice munca forțată și consacră dreptul la grevă al salariaților pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

4. Prezentul Regulament intern (RI) este aprobat la nivelul Primăriei Comunei Brăduleț cu **scopul** enunțării regulilor, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.

5. Cadrul legal:

Regulamentul Intern a fost elaborat cu respectarea:

- a) Constituției României;
- b) Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu completările ulterioare;
- c) Legii nr. 53/2003, Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, - art. 241 și art. 242;
- d) Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, actualizată, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Legii nr. 210/1999, privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- j) Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- k) Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare;

- l) Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- m) Hotărârii Guvernului nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, actualizată, cu completările și modificările ulterioare;
- n) Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- o) Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- p) Hotărârii Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- q) Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- r) Ordonanței Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor;
- s) Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru probarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- t) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

6. Sfera de aplicabilitate

Regulamentul Intern se aplică tuturor salariaților care își desfășoară activitatea în cadrul Primăriei Comunei Brăduleț, indiferent de natura juridică a relațiilor în temeiul cărora își desfășoară respectiva activitate (relații de muncă/de serviciu/de management/funcții de demnitate publică), după cum urmează:

- a) Primarului și viceprimarului comunei;
- b) Secretarului general al comunei;
- c) Administratorului public;
- d) Salariaților din aparatul de specialitate al primarului;
- e) Salariaților din serviciile fără personalitate juridică;
- f) Persoanelor cu statut de delegat, detașat, invitat, vizitator, contractor, subcontractor;
- g) Elevilor și studenților, precum și altor persoane care desfășoară activități de practică școlară și universitară ori de documentare în cadrul Primăriei.

7. Definiții

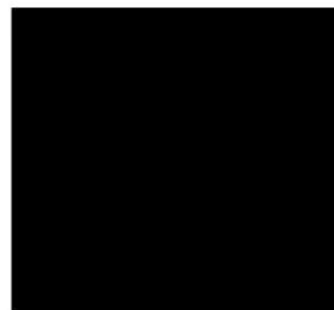
- a) **administrația publică locală** - totalitatea activităților desfășurate, în regim de putere publică, de organizare a executării și de executare în concret a legii și de prestare de servicii publice, în scopul satisfacerii interesului public local;
- b) **aleșii locali** - primarul, viceprimarul, consilierii locali, ~~președintele~~ consiliului județean, vicepreședintele consiliului județean și consilierii județeni, ~~exercitarea~~

mandatului lor, aleșii locali îndeplinesc o funcție de autoritate publică;

- c) **aparatul de specialitate al primarului** - totalitatea compartimentelor funcționale, fără personalitate juridică, de la nivelul unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale, precum și secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale: primarul, consilierii personali sau personalul din cadrul cabinetului acestuia, viceprimarul, administratorul public nu fac parte din aparatul de specialitate;
- d) **autoritățile executive la nivelul unităților administrativ-teritoriale** - primarii comunelor, ai orașelor, ai municipiilor, ai subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor, primarul general al municipiului București și președintele consiliului județean;
- e) **compartimentul funcțional** - structură funcțională constituită în cadrul aparatului de specialitate al primarului, formată din persoane cu atribuții și sarcini relativ stabile, subordonate unei autorități unice; compartimentul de resort reprezintă un compartiment funcțional;
- f) **demnitarii** - persoane care exercită funcții de demnitate publică în temeiul unui mandat, potrivit Constituției, Codului administrativ și altor acte normative;
- g) **funcția publică** - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;
- h) **funcția de demnitate publică** - ansamblul de atribuții și responsabilități stabilite prin Constituție, legi și/sau alte acte normative, după caz, obținute prin investire, ca urmare a rezultatului procesului electoral, direct sau indirect, ori prin numire;
- i) **instituția publică** - structură funcțională care acționează în regim de putere publică și/sau prestează servicii publice și care este finanțată din venituri bugetare și/sau din venituri proprii, în condițiile legii finanțelor publice;
- j) **personalul din administrația publică** - demnitarii, funcționarii publici, personalul contractual și alte categorii de personal stabilite în condițiile legii de la nivelul autorităților și instituțiilor administrației publice locale;
- k) **primăria** - structură funcțională fără personalitate juridică și fără capacitate procesuală, cu activitate permanentă, care duce la îndeplinire hotărârile autorității deliberative și dispozițiile autorității executive, soluționând problemele curente ale colectivității locale, constituită din: primar, viceprimar, administratorul public, consilierii primarului sau persoanele încadrate la cabinetul primarului și aparatul de specialitate al primarului;
- l) **neregularitate** - orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

B. **Obiectivele** prezentului Regulament urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, prin:

- a) **reglementarea normelor de conduită profesională** necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului;
- b) **informarea publicului** cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului primăriei în exercitarea funcției;
- c) **crearea unui climat de încredere și respect reciproc** între cetățeni și personalul din administrația publică, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte.



C. **Principiile** care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din primărie sunt:

a) **supremația Constituției și a legii**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) **prioritatea interesului public** în exercitarea funcției deținute;

c) **asigurarea egalității de tratament a cetățenilor** în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

d) **profesionalismul**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

e) **imparțialitatea și independența**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;

f) **integritatea morală**, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

g) **libertatea gândirii și a exprimării**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

h) **cinstea și corectitudinea**, principiu conform căruia în exercitarea diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;

i) **deschiderea și transparența**, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;

j) **responsabilitatea și răspunderea**, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

D. Prezentul Regulament intern, în absența unui sindicat reprezentativ la nivelul entității publice, a fost întocmit cu consultarea comisiei paritare și cuprinde dispoziții care stabilesc:

I. Reguli privind protecția, igiena, securitatea și sănătatea în muncă;

II. Reguli privind respectarea principiului nediseriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

III. Protecția maternității la locul de muncă;

IV. Respectarea legii antifumat la locul de muncă;

V. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

VI. Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

VII. Reguli concrete privind disciplina muncii. Proceduri privind sesizări ale încălcării regulilor de etică;

VIII. Timpul de muncă și timpul de odihnă;

IX. Abateri disciplinare și sancțiunile aplicabile;

X. Reguli referitoare la procedura disciplinară;

XI. Răspunderea salariaților;

XII. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

XIII. Criteriile și procedurile de evaluare profesională ale salariaților;

- XIV. Protecția datelor cu caracter personal;
- XV. Accesul în perimetrul angajatorului;
- XVI. Dispoziții finale.

I. Reguli privind protecția, igiena, securitatea și sănătatea în muncă

Art.1 (1) Consiliul local, ca autoritate deliberativă, și primarul, ca autoritate executivă, se obligă, prin măsurile pe care le dispun, să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, fără a crea salariaților obligații financiare.

(2) Angajatorul asigură condițiile necesare ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie organizate astfel încât exigențele profesionale să corespundă capacității fizice, fiziologice și psihologice ale salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limitele normale.

(3) Anual, se face controlul medical periodic al salariaților, în conformitate cu prevederile legale în domeniu. Salariații au obligația de a efectua controalele medicale, conform legii.

(4) Persoanele (grupurile) sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

(5) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame lăuze sau care alăptează, angajatorul asigură condițiile necesare transpunerii în fapte a măsurilor privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora.

(6) Dacă o salariată gravidă sau care alăptează desfășoară la locul de muncă activitate care prezintă riscuri asupra sarcinii sau a alăptării, angajatorul îi va modifica în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori o va repartiza la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, în caz contrar salariața va intra în concediu de risc maternal.

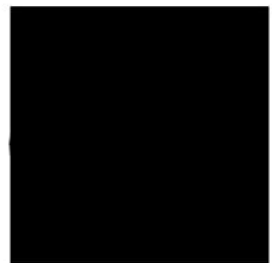
Art. 2 (1) Dispozițiile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă se completează cu dispozițiile **Legii nr. 319/2006** a securității și sănătății în muncă, actualizată, cu completările și modificările ulterioare, cu modificările și completările ulterioare, ale **Hotărârii nr. 1425/2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a **Legii nr. 319/2006**, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu normele și normativele de securitate și sănătate în muncă în vigoare.

(2) Măsurile de securitate și sănătate în muncă a salariaților, activitățile de prevenirea riscurilor profesionale de pregătire, informare, instruire și organizarea securității și sănătății în muncă se aplică de către persoana responsabilă, în colaborare cu șefii compartimentelor de muncă, conform dispoziției primarului.

(3) Măsurile concrete - mijloace, materiale, servicii - privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, sănătatea și securitatea în muncă a salariaților, pentru asigurarea unor condiții optime în desfășurarea procesului de muncă, sunt negociate și stabilite împreună cu conducerea sindicatelor, în condițiile legii.

Art. 3 Instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă se face de către persoana împuternicită în acest sens.

Art. 4 Salariații sunt obligați să-și însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă, de prevenire și stingere a incendiilor, să acorde primul ajutor celor accidentați.



Art. 5 (1) Încălcarea dispozițiilor legale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.

(2) Nerespectarea regulilor și măsurilor stabilite privind sănătatea și securitatea în muncă, inclusiv neluarea măsurilor și neaducerea la cunoștința salariaților a acestora de către salariații cu atribuții în acest sens, se sancționează disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz.

(3) Angajatorul asigură măsurile necesare cu privire la respectarea dispozițiilor cuprinse în **Legea nr. 571/2004**, privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, cu modificările și completările ulterioare.

II. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Art. 6 Primarul asigură egalitatea de șanse și tratament între salariați, femei și bărbați, fără pri vilegii și fără discriminări, conform prevederilor **art. 16 alin. (1) Constituția României**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cadrul relațiilor de muncă.

Art. 7 în sensul prevederilor **art. 6** din **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

Art. 8 Este considerată discriminare, după criteriul de sex, și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea. Prin hărțuire sexuală se înțelege orice comportament nedorit: verbal, nonverbal sau fizic, de natură sexuală, care are ca scop atingerea demnității persoanei și/sau crearea unui mediu degradant, de intimidare, ostilitate, de umilire sau ofensator.

Art. 9 Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criterii de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la serviciul de medicina muncii și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății salariaților cărora le este aplicabil prezentul regulament.

Art. 10 Salariaților cărora le este aplicabil prezentul regulament le este asigurată participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la actul de decizie, având drept criteriu competența profesională.

Art. 11 (1) Salariații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către primar sau împotriva sa, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul sindicatelor, în condițiile legii, pentru rezolvarea situației la locul de muncă sau, dacă sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la acest nivel, prin mediere. De asemenea, salariații nemulțumiți au dreptul să se adreseze instanțelor de judecată competente spre soluționare.

(2) În cazul în care se constată comportamente definite drept hărțuire sexuală, după ce a fost sesizat, primarul va informa autoritățile publice abilitate.

(3) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 12 Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității:

a) potrivit **art. 5** din **Legea nr. 53/2003**, Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

(1) în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul salariații și angajator.
(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

b) la art. 6 din **Legea nr. 53/2003**, Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare se stabilește că:

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectare a demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le este recunoscut dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la elementele și condițiile de remunerare.

c) Încadrarea în muncă, în cadrul instituției, a persoanelor cu handicap se va face pe locuri de muncă protejate. Locurile de muncă protejate sunt locurile de muncă special organizate în scopul eliminării impedimentelor de orice fel, prin asigurarea înlesnirilor și a adaptărilor corespunzătoare fiecărei persoane cu handicap.

Art. 13 în cadrul relațiilor dintre salariați și primar, în calitatea sa de angajator, este interzis orice comportament care să aibă ca scop/efect defavorizarea sau supunerea la un tratament injust sau degradant.

Art. 14 În sensul prevederilor art 2 alin.(1) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(1) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(2) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

a) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un salariat de către un alt salariat 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 salariatului, 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.

b) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui salariat sau grup de salariați, 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.

c) Fiecare salariat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun salariat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

d) Salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatului pentru faptele respective.

e) Primarul, în calitate de angajator, are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

f) Este interzisă stabilirea de către Primar în calitate de angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne salariații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

g) Salariatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind primarului în calitate de angajator, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(3) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la art.2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului 137/2000 constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(4) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(5) Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(6) Măsurile luate de autoritatea administrativ-teritorială în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

(7) Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de

egalitatea șanselor;

b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;

c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

ART.15 În conformitate cu prevederile art. 3 din Ordonanța Guvernului 137/2000, dispozițiile prezentei ordonanțe se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

a) condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională;

b) protecția și securitatea socială;

c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;

d) sistemul educațional;

e) asigurarea libertății de circulație;

f) asigurarea liniștii și ordinii publice;

g) alte domenii ale vieții sociale.

III. Protecția maternității la locul de muncă

Art. 16 (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura condițiile necesare transpunerii în fapte a măsurilor privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora în conformitate cu prevederile legale privind protecția maternității la locurile de muncă.

(2) Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

(3) Salariata care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut.

(4) Salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens.

(5) Salariatele beneficiază în condițiile legii de concediu postnatal obligatoriu de 42 de zile pe care salariată mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază.

(6) Salariatele beneficiază de concediul de risc maternal pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

(7) Atât salariatele, cât și angajatorul, au obligația să respecte prevederile O.U.G. nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, precum și orice normă care reglementează protecția maternității la locurile de muncă.

(8) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre următoarele situații: gravidă, lăuză sau alăptează, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii.

(9) Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei.

(10) În cazul în care o salariată desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(11) În cazul în care angajatorul, din motive justificate nu le poate modifica locul de muncă, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

(12) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(13) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(14) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale.

(15) Salariată gravidă, care a născut recent și care alăptează nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte.

(16) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariatei gravide, lăuze sau care alăptează din motive care au legătura directă cu starea sa;
- salariatei care se afla în concediu de risc maternal;
- * salariatei care se află în concediu de maternitate;
- salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- salariatei care se afla în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

(17) Interdicția concedierii salariatei care se afla în concediu de risc maternal se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

IV. Respectarea legii antifumat la locul de muncă

Art. 17 (1) Este interzis a se fuma în spațiile închise de la locul de muncă, în scopul protejării sănătății angajaților și de respectarea **Legii nr. 349/2002** pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, modificată și completată prin **Legea nr. 201/2016**.

(2) Locul de muncă este „*locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situate în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității*”

(3) Angajatorul va afișa lângă indicatorul cu "Fumatul interzis" numărul de telefon al

cele mai apropiate structuri de poliție.

(4) Instituția poate fi sancționată de către:

- a) reprezentanți ai MAI, atunci când aceștia constată, în cadrul unei acțiuni de control, că angajații sau/și cetățenii fumează într-un spațiu în care fumatul este interzis;
- b) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, atunci când aceștia constată că sunt încălcate prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Angajații pot face sesizări cu privire la încălcarea legii anti-fumat, prin:

- a) apelarea numărului de telefon al reprezentanților locali ai MAI;
- b) apelarea inspectoratului teritorial de muncă.

(6) Încălcarea interdicției de a fuma este o abatere disciplinară gravă, angajatorul va putea să recurgă la sancțiuni precum desfacerea contractului individual de muncă sau chiar plata unor despăgubiri care să acopere prejudiciul cauzat prin încălcarea regulilor privind fumatul (de exemplu, în situația în care nerespectarea interdicției fumatului a cauzat prejudicii angajatorului).

V. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților.

Art. 18 (1) Potrivit art. 549 din Codul administrativ, personalul contractual încadrat în autorități și instituții publice în baza unui contract individual de muncă exercită drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de legislația în vigoare în domeniul raporturilor de muncă și de contractele colective de muncă direct aplicabile.

(2) Dispozițiile **Părții a VI-a, Titlul III**, din Codul administrativ se completează cu prevederile **Legii nr. 53/2003**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu alte legi speciale care reglementează regimul aplicabil anumitor categorii de personal sau contractului de management, după caz.

(3) Salariații nu pot renunța la drepturile ce sunt stabilite în favoarea lor prin lege.

Art. 19 (1) Drepturile salariaților, personal contractual în baza unui contract individual de muncă, sunt cele stabilite prin Codul administrativ și prevederile **art. 39 alin. (1) din Legea nr. 53/2003**, Codul muncii, republicată, cu completările și modificările ulterioare, respectiv:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și ale mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de Contractul colectiv de muncă, aplicabil (dacă este cazul).

(2) Personalul contractual în baza unui contract de management exercită drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare direct aplicabile, precum și cele rezultate din executarea contractului.

(3) Personalul contractual depune declarații de avere și de interese numai în condițiile **Legii nr. 176/2010**, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Personalul contractual are dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. Entitatea publică are obligația să elaboreze planul de

perfecționare profesională a personalului contractual, anual, precum și obligația să prevadă în buget sumele necesare pentru plata programelor de pregătire, formare și perfecționare profesională organizate de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare și perfecționare profesională, a cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legii.

(5) Drepturile funcționarilor publici, stabilite în cuprinsul prevederilor art. 412 - 429 din Codul administrativ, cu completările ulterioare se referă la:

" **dreptul la opinie** - dreptul la opinie al funcționarilor publici este garantat.

* **dreptul la tratament egal** - la baza raporturilor de serviciu dintre autoritățile și instituțiile publice și funcționarii publici stă principiul egalității de tratament față de toți funcționarii publici. Orice discriminare față de un funcționar public, definită în conformitate cu prevederile legislației specifice privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, este interzisă;

■ **dreptul de a fi informat** - funcționarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau în aplicarea Codului administrativ și care îl vizează în mod direct;

■ **dreptul de asociere sindicală** - dreptul de asociere sindicală și de asociere la organizații profesionale este garantat funcționarilor publici. Funcționarii publici pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora. În situația în care funcționarii publici sunt aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în funcții salarizate, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală. Funcționarii publici aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în funcții nesalarizate, pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil;

* **dreptul la grevă** - funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii. Funcționarii publici care se află în grevă nu beneficiază de salariu și alte drepturi salariale pe durata grevei;

drepturile salariale și alte drepturi conexe - pentru activitatea desfășurată, publicii au dreptul la salariu, prime și alte drepturi, în condițiile legislației salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

durata normală a timpului de lucru - durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepțiile prevăzute expres de prezentul cod sau de legi speciale. Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii;

dreptul de a fi ales sau numit într-o funcție de autoritate sau demnitate publică - funcționarii publici pot fi aleși sau numiți într-o funcție de demnitate publică, în condițiile Codului administrativ și cu respectarea condițiilor prevăzute de cartea I titlul IV din **Legea nr. 161/2003**, cu modificările și completările ulterioare;

dreptul la concediu - funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii. În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public în cauză, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 512 alin. (4) și (5) din Codul administrativ;

dreptul la un mediu sănătos la locul de muncă - autoritățile și instituțiile publice au obligația să asigure funcționarilor publici condiții normale de muncă și ~~igiena de natură să~~ le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică. Autoritățile și ~~instituțiile publice~~ au obligația să identifice și să asigure adaptarea locului de muncă pentru funcționarii publici

cu dizabilități și de a pune la dispoziția acestora instrumentele de asigurare a accesibilității, în vederea exercitării în mod corespunzător a atribuțiilor aferente funcțiilor publice ocupate de aceștia;

dreptul la asistență medicală, proteze și medicamente - funcționarii publici beneficiază de asistență medicală, proteze și medicamente, în condițiile legii;

dreptul la recunoașterea vechimii în muncă, în specialitate și în grad profesional - funcționarii publici beneficiază de vechime în muncă, în specialitate și în grad profesional. Vechimea în muncă este vechimea dobândită în condițiile reglementate de legislația muncii, precum și vechimea dobândită în exercitarea unui raport de serviciu. Vechimea în specialitate este vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, al unui raport de serviciu sau ca profesie liberală, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. Constituie vechime în specialitate și vechimea dobândită în temeiul unui contract individual de muncă, raport de serviciu sau ca profesie liberală în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în alte state cu care România a încheiat convenții de recunoaștere reciprocă a acestor drepturi, demonstrată cu documente corespunzătoare de către persoana care a desfășurat o activitate într-o funcție de specialitate corespunzătoare profesiei sau specializării sale. În toate cazurile vechimea în specialitate se raportează la durata normală a timpului de muncă, fiind calculată prin raportare la fracțiunea de normă lucrată și se demonstrează cu documente corespunzătoare. Perioada de suspendare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici nu constituie vechime în muncă, în specialitate și în grad profesional, cu excepțiile prevăzute de lege. Vechimea în gradul profesional este vechimea rezultată din activitatea efectiv desfășurată de funcționarul public într-o funcție publică de execuție corespunzătoare gradului profesional deținut, cu excepțiile prevăzute la art. 513 alin. (1) lit. c) și art. 514 alin. (1) lit. a)-d) și j) din Codul administrativ;

- **dreptul la pensie și la alte drepturi de asigurări sociale de stat** - funcționarii publici beneficiază de pensii, precum și de celelalte drepturi de asigurări sociale de stat, potrivit legii;
- **drepturi ale membrilor familiei funcționarului public, în situația decesului acestuia** - în caz de deces al funcționarului public, membrii familiei care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaș primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat. În cazul în care decizia pentru pensia de urmaș nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaș;
- * **dreptul la protecția legii** - funcționarii publici beneficiază în exercitarea atribuțiilor lor de protecția legii. Autoritatea sau instituția publică este obligată să suporte cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva funcționarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu. Condițiile de suportare a cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice se stabilesc prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice;
- **dreptul de a fi despăgubit pentru prejudiciile materiale suferite din culpa autorității sau instituției publice** - autoritatea sau instituția publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa autorității sau instituției publice, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- **desfășurarea de activități în sectorul public și în sectorul privat** - funcționarii publici pot desfășura activități remunerate în sectorul public și în sectorul privat, cu respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile și conflictul de interese.

Art. 20 (1) Salariații instituției au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale după cum urmează:

- căsătoria salariatului: 5 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil: 3 zile;
- control medical anual: 1 zi - pentru funcționarii publici;
- în cazul decesului soției/soțului salariatului sau al unei rude a salariatului ori a soțului/soției acestuia, de până la gradul II (pentru personal contractual) gradul al III-lea (pentru funcționarii publici) - salariatul are dreptul la 3 zile.

- o zi liberă, în ziua donării de sânge, conf. **art. 11 din HG nr. 1364/2006.**

- în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la **art. 2 lit. f)**, din **OUG nr.96/2003**, se acordă dispensă pentru salariatele gravide în vederea consultațiilor prenatale în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de **art. 1, alin. (2) din Legea nr. 210/1999** privind concediul paternal. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire ; puericultura, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 1, alin. (2)' **nr.210/1999**, se majorează cu 10 zile lucrătoare. Tatăl poate beneficia de majorarea' numai o singură dată.

Art. 21 (1) Îndatoririle/obligațiile personalului contractual în baza unui contract individual de muncă, sunt cele prevăzute de Codul administrativ și la **art. 39 alin. (2) din Legea nr. 53/2003**, Codul muncii, republicată, cu completările și modificările ulterioare:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul intern, în Contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) obligația de fidelitate față de entitatea publică în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau contracte colective de muncă/acorduri colective aplicabile.

(2) Dispozițiile **art. 376 alin. (2), 430, 432 - 434, 437 - 441, 443 - 449, 458 și art. 506 alin. (1) - (9)** din Codul administrativ se aplică în mod corespunzător și personalului contractual.

(3) Îndatoririle/obligațiile funcționarilor publici, conform prevederilor **art. 430 - 450** din Codul administrativ, cu completările ulterioare și vizează:

a) respectarea Constituției și a legilor;

b) profesionalismul și imparțialitatea - funcționarii publici fiind obligați să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici;

b) funcționarii publici de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor;

c) funcționarii publici au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege;

d) funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice. În exercitarea funcției publice, funcționarilor publici le este interzis:

- să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea/candidatilor

independenți;

- să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți; să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;

- să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

e) funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce revin din funcția publică pe care o dețin, precum și de îndeplinirea atribuțiilor ce le sunt delegate;

f) funcționarul public este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici, cu excepțiile prevăzute de lege;

g) funcționarii publici au obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public;

h) obligația asigurării unui serviciu public de calitate;

i) funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje; i) la numirea într-o funcție publică, precum și la încetarea raportului de serviciu, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, conducătorului autorității sau instituției publice, declarația de avere. Declarația de avere se actualizează anual, potrivit legii;

j) funcționarii publici au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate;

k) funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii;

l) funcționarii publici au obligația de a fi loiali față de entitatea în care își desfășoară activitatea;

m) funcționarii publici au îndatorirea de a informa autoritatea sau instituția publică, în mod corect și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoana sa și care sunt generatoare de acte administrative în condițiile expres prevăzute de lege;

n) funcționarii publici au obligația utilizării responsabile a resurselor publice;

o) funcționarilor publici le este interzis să permită utilizarea funcției publice în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale;

p) funcționarii publici sunt obligați ca, în relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității sau instituției publice, să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională.

Art. 22 (1) Funcționarilor publici le este interzis să ocupe funcții de conducere în organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice sau ale fundațiilor ori asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice.

(2) Funcționarilor publici le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

(3) Este interzisă orice discriminare între funcționarii publici pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă natură.

- **Art. 23 (1)** În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrăției și a faptelor

de corupție din administrația publică locală - salariații se obligă să cunoască și prevederile Codului administrativ.

(2) Încălcarea de către personalul entității cu vinovăție a îndatoririlor de servier răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, dispozițiile art. 490 și 491 din Codul administrativ fiind aplicabile în mod corespunzător funcționarilor publici și personalului contractual.

(3) Organele cu atribuții disciplinare și comisia de disciplină au competența de a cerceta încălcarea prevederilor legale și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii.

(4) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(5) Salariații răspund, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, crează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 24 (1) În conformitate cu prevederile **art. 231** din Codul administrativ, aleșii locali răspund, după caz, administrativ, civil sau penal pentru faptele săvârșite în exercitarea atribuțiilor ce le revin, în condițiile legii și ale prezentului cod.

(2) Potrivit **art. 240** din Codul administrativ, primarul investește cu formulă de autoritate executarea actelor administrative emise sau adoptate în exercitarea atribuțiilor care îi revin potrivit legii.

(3) Aprecierea necesității și oportunitatea adoptării și emiterii actelor administrative aparține exclusiv autorităților deliberative, respectiv executive. Întocmirea rapoartelor sau a altor documente de fundamentare prevăzute de lege, contrasemnarea sau avizarea pentru legalitate și semnarea documentelor de fundamentare angajează răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, a semnatarilor, în cazul încălcării legii, în raport cu atribuțiile specifice.

(4) Actele autorității publice locale angajează, în condițiile legii, răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, a funcționarilor publici și personalului contractual din aparatul de specialitate al primarului care, cu încălcarea prevederilor legale, fundamentează din punct de vedere tehnic și al legalității emiterea sau adoptarea lor sau contrasemnează ori avizează, după caz, pentru legalitate aceste acte.

(5) În cazul în care printr-un act administrativ al autorității publice locale emis sau adoptat fără a fi fundamentat, contrasemnat sau avizat din punct de vedere tehnic sau al legalității s-au produs consecințe vătămătoare, este angajată răspunderea juridică a autorității executive sau autorității deliberative, după caz, în condițiile legii și ale Codului administrativ.

(6) Funcționarii publici sau personalul contractual, după caz, responsabili pot formula obiecții ori refuza efectuarea acestora în condițiile art. 490, respectiv art. 553 din Codul administrativ.

(7) Prevederile alin. (2) - (6) se aplică și în cazul altor acte administrative sau asimilate acestora în condițiile legii emise, respectiv adoptate de autoritățile administrației publice locale.

Art. 25 (1) Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura participarea pentru fiecare funcționar public la cel puțin un program de formare și perfecționare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Național de Administrație sau de alți furnizori de formare profesională, în condițiile legii.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională sunt prevăzute în Codul administrativ, Contractul colectiv de muncă/Acordul colectiv, aplicabile și fac obiectul unor acte adiționale/angajamente la contractele individuale de muncă/actele administrative (dispoziții/decizii) privind raporturile de serviciu, întocmite conform legii.

Art. 26 (1) Sindicatele, având ca scop apărarea și promovarea drepturilor colective și individuale, precum și interesele profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor săi, participă, în condițiile legii, prin reprezentanții săi la negocierea și încheierea Contractului colectiv de muncă/Acordului colectiv aplicabil, precum și la tratative sau acorduri cu primarul, în calitate de angajator.

(2) Prevederile Contractului colectiv de muncă/Acordului colectiv aplicabil produc efecte pentru toți salariații primăriei.

(3) Conform principiului recunoașterii reciproce, sindicatul, fiind legal constituit și reprezentativ, poate încheia, în condițiile legii, cu primarul comunei, în calitate sa de angajator, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților.

V. Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 27 (1) Primarul, în calitate sa de angajator, asigură buna organizare și desfășurare a activității de primire, evidențiere și rezolvare a cererilor sau reclamațiilor salariaților, răspunzând pentru legalitatea soluțiilor și comunicarea acestora în termenul legal, prin compartimentele de specialitate.

(2) Obiectul unor cereri sau reclamații poate fi:

- a) referitor la încălcarea anumitor drepturi ale salariatului prevăzute de lege;
- b) privind condițiile de muncă sau sarcinile stabilite;
- c) privind conflictele apărute în procesul de muncă. Modalitatea prin care salariații pot atenționa asupra problemelor apărute este sesizarea, pe care o adresează de regulă șefului lor ierarhic.

(3) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, conform art. 4 lit. h) din **Legea nr.571/2004** privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, poate fi făcută alternativ sau cumulativ:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale, potrivit art. 5;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale, potrivit art. 5, sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității prevăzute la art. 2, din care face parte persoana care a încălcat legea, conform art. 5;
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

(4) Cererile sau reclamațiile salariaților sunt primite și înregistrate prin Primăriei. Cererile sau reclamațiile salariaților sunt repartizate de către primar spre compartimentelor de specialitate, cu atribuții în domeniu, care au obligația de a prezenta primarului, spre semnare, modul de rezolvare a petițiilor salariaților și să expedieze răspunsurile în termenele prevăzute de lege.

Art. 28 (1) Răspunsurile sunt semnate de șeful compartimentului, cel care a emis răspunsul și de către primarul municipiului.

(2) Cererile sau reclamațiile anonime nu se iau în considerare.

(3) Salariații nemulțumiți de răspunsul dat la contestație au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești în termen de 30 de zile, dacă legea nu prevede altfel, de la data comunicării modului de soluționare.

Art. 29 Eliberarea adeverințelor tipizate, la solicitarea salariaților, care să ateste calitatea de angajat și drepturile salariale ale solicitantului se face de către compartimentul resurse umane.

Art. 30 (1) Salariații au dreptul și obligația de a formula propuneri privind creșterea eficienței activității instituției.

(2) Sindicatele, în condițiile legii, au dreptul de a formula cereri, reclamații, propuneri, referitoare la încălcarea anumitor drepturi ale salariaților, privind condițiile de muncă sau sarcinile stabilite, privind conflictele apărute în procesul de muncă, privind îmbunătățirea sau creșterea eficienței activității instituției, precum și în orice materie specifică dreptului sindical.

Art. 31 (1) Salariații au dreptul să solicite audiență la primar, cât și la alte persoane cu funcții de conducere, conform programelor de audiență afișate la avizier și pe site-ul Primăriei Comunei Brăduleț, în scopul rezolvării problemelor personale.

(2) Soluțiile și modul de rezolvare a problemelor discutate cu ocazia audiențelor sunt comunicate și în scris celor care le-au formulat.

Art. 32 Persoanele străine (publicul) au acces la compartimentele entității publice, pentru soluționarea solicitărilor adresate primăriei, conform programului afișat la intrarea în sediul instituției și pe site-ul instituției.

VI. Reguli concrete privind disciplina muncii. Proceduri privind sesizări ale încălcării regulilor de etică

Art. 33 Pentru a asigura creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, pentru eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică locală, salariații primăriei trebuie să respecte următoarele norme de conduită morală și profesională:

a) în toate actele și faptele lor să respecte legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile ce le revin, cu respectarea eticii profesionale;

b) să aprobe în mod loial prestigiul instituției, să se abțină de la orice act sau fapt care poate aduce prejudicii imaginii și intereselor legale ale acesteia;

c) să nu exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia;

d) să nu facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare în care instituția este parte;

e) să nu dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

f) să nu acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice sau de altă natură împotriva instituției.

Art. 34 În relațiile cu salariații primăriei, precum și cu persoanele fizice sau juridice, fiecare salariat al instituției este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate, având obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității acestora, prin expresii jignitoare, dezvăluirea unor aspecte ale vieții private, formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Art. 35 (1) Salariații au obligația să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a sarcinilor de serviciu.

(2) În îndeplinirea sarcinilor de serviciu, salariații au obligația de a respecta demnitatea funcției pe care o ocupă, de a adopta o atitudine conciliantă în exprimarea opiniilor și de a evita generarea oricărui conflict.

Art. 36 (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către salariații împuterniciți în acest sens.

(2) Salariații desemnați de către primar să participe la activități sau dezbateri publice sunt obligați să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat.

Art. 37 Atunci când salariații primăriei reprezintă interesele în cadrul altor organizații, instituții sau cu prilejul unor conferințe sau alte activități, aceștia au obligația să creeze/promoveze imaginea favorabilă a primăriei, să nu exprime opinii personale privind aspectele naționale ori disputele internaționale.

Art. 38 Atât în cadrul instituției cât și în deplasările în interes de serviciu, salariații au obligația de a manifesta o conduită corespunzătoare și de a avea o ținută decentă.

Art. 39 (1) În procesul de luare a deciziilor, salariații sunt obligați să acționeze conform prevederilor legale și să-și exercite puterea în mod fundamentat și imparțial.

(2) Salariații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine.

Art. 40 În activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare de acte oficiale, de evaluare sau participare la anchete ori acțiuni de control, salariații au obligația de a folosi prerogativele funcției pe care o dețin numai în scopurile prevăzute de lege.

Art. 41 (1) În cazul în care salariații, în exercitarea atribuțiilor pe care le au, se află în situația unui conflict de interese, aceștia îl vor anunța imediat pe șeful compartimentului unde își desfășoară activitatea, care este obligat să ia măsurile prevăzute de lege.

(2) În cazul în care salariatul apreciază că ordinul ierarhic superior este ilegal, va putea refuza executarea acestuia, motivând în scris refuzul.

Art. 42 (1) Salariații au obligația să folosească timpul de lucru și bunurile instituției numai pentru desfășurarea activității aferente funcției pe care o dețin.

(2) Potrivit atribuțiilor ce le revin, salariații sunt obligați să asigure folosirea hanilor publici în mod eficient și justificat, conform prevederilor legale.

Art. 43 Obligațiile privind standardul etic al personalului destinat asigurării relației cu publicul, în conformitate cu prevederile lit. **B** din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1723/2004 și ale Codului administrativ:

a) să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției în care își desfășoară activitatea;

b) să fie calm, politicos și respectuos pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;

c) să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;

d) să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatic

e) să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute d

f) să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure ca' înțelese de sunt cetățean;

g) să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

h) să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa sa ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice.

Art. 44 Personalul instituției destinat să asigure relația cu publicul face cunoscute datele proprii de identificare, prin intendențiul unui ecuson purtat vizibil asupra sa sau prin alt mod de afișare. Modelul ecusonului este prezentat în anexa la **H.G. nr. 1723/2004**.

Art. 45 Încălcarea oricărei obligații privind standardul etic al salariaților va fi adusă la cunoștința șefului ierarhic superior al celui care încalcă acest standard de către persoana sau compartimentul care a sesizat aceste încălcări. Șeful ierarhic este obligat, prin prezentul regulament, să procedeze conform regulilor referitoare la procedura disciplinară.

VII. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 46(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(2) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 ore/săptămână.

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Repausul săptămânal se realizează în zilele de sâmbătă și duminică, corespunzător reglementărilor legale în vigoare.

(5) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 4 luni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

(6) În cazul în care, în anumite sectoare, se va stabili ca durata zilnică a timpului de muncă să fie de 12 ore, aceasta va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(7) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(8) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(9) Salariații de noapte beneficiază:

A) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să

b) ducă la scăderea salariului de bază; fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de

bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(10) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(11) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

(12) Programul de lucru al instituției este:

- luni-vineri - de la ora 8:00 la ora 16:00;

(13) Programul de lucru al salariaților primăriei se afișează la sediul instituției.

(14) Toți angajații au datoria să semneze zilnic condica de prezență, la începerea și la sfârșitul programului de lucru.

(15) În ultima zi lucrătoare a lunii, compartimentul resurse umane transmite compartimentului salarizare foaia de prezență, în care se evidențiază timpul de muncă și alte situații pentru a fi puse în plată.

(16) Pentru angajații care sunt desemnați pe perioade determinate să realizeze activități în cadrul unor alte colective de lucru, evidențierea prezentei se face în foaia de prezență întocmită de coordonatorul colectivului.

(17) În timpul programului de lucru, angajații se vor afla la locul de muncă și vor folosi integral și eficient timpul de muncă, pentru îndeplinirea sarcinilor repartizate:

(18) Salariații care nu respectă programul de lucru aprobat sunt absenți nemotivat, în condica de prezență înscriindu-se ore nemotivate pentru fiecare fracțiune de oră de întârziere la începerea programului de lucru sau la plecarea, mai devreme, de terminarea programului de lucru aprobat.

(19) Când necesitățile instituției o impun, angajații pot presta ore suplimentare peste programul normal de lucru, numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă în scris de șeful ierarhic și aprobată de primar, iară a depăși 360 de ore anual.

(20) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii.

(21) Întârzierile sau plecările de la program se pot face numai pe bază de bilete de voie, care vor fi menționate în condica de prezență. În această condică vor mai fi menționate recuperările, învoirile în interes personal, precum și situațiile de concediu de odihnă, concediu medical și delegație.

(22) Concediile de odihnă și alte concedii sunt reglementate prin **Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, H.G, 250/1992 - republicate, OG nr. 6/2007**, precum și alte prevederi legale privind protecția sănătății și securității salariaților.

(23) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea situațiilor personale prevăzute la art.25 alin.(1) și (2) din **HG nr. 250/1992** republicată.

(24) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la art.25 alin. (1) și (2) din **HG nr. 250/1992** republicată, pe durate stabilite prin acordul părților.

Abateri disciplinare și sancțiunile aplicabile

Art. 47 (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin, a prevederilor contractului individual de muncă/actului administrativ cu referire la raporturile de muncă/de serviciu, a regulilor de conduită morală și profesională prevăzute de lege și prezentul regulament intern constituie abatere disciplinară a acestora.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, Contractul colectiv de muncă/Acordul colectiv, aplicabile, contractul individual de muncă/actul administrativ cu referire la raporturile de muncă/de serviciu, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 48 (1) Comisia de disciplină poate fi sesizată de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui funcționar public. Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, împotriva aceluiași funcționar public, acestea se conexează.

(2) În cazul în care fapta funcționarului public a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal.

(3) Din organele cu atribuții disciplinare, respectiv din comisia de disciplină, poate face parte un reprezentant al sindicatelor, în condițiile legii.

VIII. Art. 49 Sesizările depuse la Comisia de disciplină se soluționează conform prevederilor **art. 492** din Codul administrativ, în cuprinsul căruia se precizează faptul că încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ-disciplinară a acestora. Sunt considerate abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.

Art.50 (1) Primarul, în calitatea sa de angajator, dispune de prerogativa disciplinară având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Sancțiunile disciplinare (cu excepția măsurilor: mustrare scrisă - în cazul salariaților-funcționari publici și avertismentul scris - în cazul salariaților-personal contractual), sunt aplicate numai după efectuarea cercetării disciplinare prealabile de către Comisia de disciplină sau persoanele împuternicite în acest sens.

(3) Nerespectarea prevederilor alin. (2) este sancționată cu nulitate absolută a dispoziției/deciziei de sancționare.

Art. 51 (1) Conform prevederilor **art. 248 alin. (1)** din **Legea nr. 53/2003**, Codul muncii, republicată, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate salariaților-personal contractual, în cazul în care au săvârșit o abatere disciplinară sunt:

- a) avertisment scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni, cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin dispoziție/decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

(3) Pentru funcționarii publici, sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate pentru abaterile prevăzute la art. 48 din prezentul Regulament sunt cele stabilite la alin.(3) al art. 492 din Codul administrativ, respectiv:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10 - 15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

(4) Sancțiunile ce trebuie aplicate în funcție de fiecare abatere disciplinară săvârșită pentru faptele de la art. 48 sunt:

a) pentru întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor, neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor și nerespectarea programului de lucru se aplică fie mustrarea scrisă, fie diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;

- b) pentru absența nemotivată de la serviciu se aplică una din următoarele sancțiuni:
- diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;
 - diminuarea drepturilor salariale cu 10 - 15% pe o perioadă de până la un an de zile;
 - suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
 - retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
 - destituirea din funcția publică;

c) pentru intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal, nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter, manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea și desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic se aplică una din următoarele sancțiuni disciplinare: respectiv, diminuarea drepturilor salariale 10 - 15% pe o perioadă de până la un an de zile, suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani, retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului sau destituirea din funcția publică;

d) pentru abaterile disciplinare constând în refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu, refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale, încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități și încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3);

e) pentru încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate se aplică destituirea din funcția publică, în condițiile prevăzute la art. 520 din Codul administrativ;

f) pentru săvârșirea altor fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora, se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3).

(8) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare, cu excepția abaterii disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (2) lit. 1) din Codul administrativ cu privire la incompatibilități, pentru care sancțiunea disciplinară se aplică în condițiile prevăzute la art. 520 lit. b) din Codul administrativ.

(9) Sancțiunile disciplinare se radiază de drept, după cum urmează:

- a) mustrarea scrisă - în termen de 6 luni de la aplicare;
 - b)
 - diminuarea drepturilor salariale cu 5
 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;
 - diminuarea drepturilor salariale cu 10
 - 15% pe o perioadă de până la un an de zile;
 - suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
 - retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- la expirarea termenului
pentru care au fost aplicate

b) destituirea din funcția publică - în termen de 3 ani de la aplicare;

c) de la data comunicării hotărârii judecătorești definitive prin care s-a anulat actul administrativ de sancționare disciplinară a funcționarului public.

(10) Până la intrarea în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzută la art. 494 alin. (9) din Codul administrativ, și pentru sesizările realizate sub imperiul Codului administrativ se aplică procedura și etapele stabilite prin H.G. nr. 1344/2007, dacă acestea nu sunt contrare prevederilor de nivel superior.

X. Reguli referitoare la procedura disciplinară

Art. 52 (1) Sancțiunea disciplinară se stabilește în raport cu cauzele și gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în timpul serviciului a salariatului;
- e) existența în antecedentele acestuia a unor eventuale sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta, care nu au fost radiate, în condițiile legii.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, aplicarea sancțiunii disciplinare (cu excepția măsurilor: mustrare scrisă - în cazul salariaților-funcționari publici și avertismentul scris - în cazul salariaților-personal contractual) se face numai după efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, conform legii, respectiv a raportului comisiei de disciplină.

Art. 53 (1) Pentru personalul contractual, în vederea efectuării cercetării disciplinare, salariatul va fi convocat în scris de către persoana împuternicită de primar sau, după caz, de comisia constituită, în acest sens, de către angajator, prin act administrativ. În cazul funcționarilor publici, convocarea se efectuează de către președintele comisiei de disciplină, constituită în conformitate cu prevederile H.G. nr. 1344/2007, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(2) Convocarea se face ca urmare a unei sesizări adresate comisiei, sesizare care trebuie să conțină motivele de fapt și de drept pentru care se solicită cercetarea administrativă.

(3) Nerespectarea prevederilor alin. (2) atrage după sine returnarea sesizării persoanei care a formulat-o, în vederea precizării motivelor de fapt și de drept invocate în cuprinsul sesizării.

(4) În cazul neprezentării salariatului la convocare, fără existența unui motiv obiectiv, sancțiunea va fi dispusă fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) În cursul cercetării disciplinare prealabile, angajatul are dreptul să ofere persoanei împuternicite, după caz, comisiei constituită în vederea realizării cercetării disciplinare toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, inclusiv dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de reprezentantul sindicatului și/sau de avocat.

Art. 54 (1) Rezultatele cercetării disciplinare întreprinse de către persoana împuternicită sau, după caz, de comisia de cercetare disciplinară se consemnează într-un referat/proces-verbal înaintat către primar.

(2) Pentru faptele prevăzute la art. 48 din prezentul regulament, referatul/procesul-verbal întocmit de către persoana împuternicită, respectiv de comisie, va cuprinde în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară și data la care s-a comis abaterea disciplinară;

b) precizarea prevederilor din Regulamentul intern sau Contractul colectiv de muncă/Acordul colectiv aplicabil, contractul individual de muncă/actul administrativ, etc., cu referire la raporturile de muncă, încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care salariatul nu s-a prezentat la c. pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile;

d) răspunsurile scrise pe care le dă salariatul la întrebările formulate pe baza notei explicative adresate acestuia de către persoana împuternicită de primar, în cazul în care angajatul refuză să răspundă la întrebările adresate, acest fapt va fi consemnat în prezența și cu semnătura unui alt angajat din cadrul compartimentului de muncă al salariatului;

e) sancțiunea disciplinară propusă pentru a fi aplicată angajatului.

(3) Pentru faptele prevăzute la art. 48 din prezentul Regulament, actul administrativ de sancționare se semnează de persoana căreia îi revine competența, potrivit legii și trebuie să cuprindă:

a) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară, precum și actele doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege;

b) numele și prenumele funcționarului public;

c) denumirea funcției publice, individualizată prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;

d) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

e) sancțiunea aplicată, precum și motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, dacă este cazul;

f) termenul în care poate fi atacat actul administrativ, precum și instanța de contencios administrativ competentă.

(4) Pentru funcționarii publici, Comisia de disciplină, la finalizarea procedurii cercetării administrative, înaintează raportul pe care l-a întocmit cu privire la sesizarea în cauză în care este menționată și propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării, persoanei care a formulat sesizarea și funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată.

Art. 55 (1) Compartimentul de resurse umane, pe baza referatului aprobat de primar, respectiv a raportului comisiei de disciplină, va întocmi dispoziția pentru aplicarea sancțiunii disciplinare cu respectarea prevederilor Codului muncii, ale **art. 50 din H.G. nr. 1344/2007** și ale alin. (3), după caz.

(2) În cazul funcționarilor publici, sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult un an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de doi ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

(3) În cazul personalului contractual, primarul, în calitatea sa de angajator/dăruie aplicarea sancțiunii disciplinare prin dispoziție în formă scrisă, în termen de 30 de zile

calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, în dispoziția de sancționare vor fi cuprinse 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 nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art. 56 Dispoziția de sancționare se comunică în termen 5 zile calendaristice de la data emiterii:

- a) salariatului, a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, respectiv i s-a aplicat sancțiunea disciplinară, cu semnătura de primire ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată (cu aviz de primire), la domiciliul sau reședința comunicată de acesta;
- b) persoanei care a formulat sesizarea, pentru funcționarii publici;
- c) comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul, pentru funcționarii publici;
- d) compartimentului de resurse umane și compartimentului unde își desfășoară activitatea persoana a cărei faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- e) Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru funcționarii publici.

Art. 57 (1) în actul administrativ privind aplicarea sancțiunii disciplinare va fi precizată modalitatea de contestare, termenul până la care poate depune contestația și instanța de judecată competentă.

(2) Dispoziția de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, dacă legea nu prevede altfel.

XI. Răspunderea salariaților

Art. 58 (1) încălcarea de către personalul contractual și funcționarii publici, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, în condițiile legii și ale Codului administrativ.

(2) Semnarea, contrasemnarea sau avizarea de către personalul contractual și funcționarii publici a proiectelor de acte administrative și a documentelor de fundamentare a acestora, cu încălcarea prevederilor legale, atrage răspunderea acestora în condițiile legii.

(3) Salariatul/funcționarul public are dreptul de a refuza semnarea, respectiv contrasemnarea ori avizarea actelor și documentelor prevăzute la alin. (2), dacă le consideră ilegale, cu respectarea prevederilor art. 437 alin. (3) din Codul administrativ.

(4) Refuzul funcționarului public de a semna, respectiv de a contrasemna ori aviza actele și documentele prevăzute la alin. (2) se face în scris și motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la "A data primirii actelor, cu excepția situațiilor în care prin acte normative cu caracter special sunt prevăzute alte termene, și se înregistrează într-un registru special destinat acestui scop.

(5) Funcționarii publici care refuză să semneze, respectiv să contrasemneze ori avizeze sau care prezintă obiecții cu privire la legalitate asupra actelor și documentelor prevăzute la alin.(2), fără a indica temeiuri juridice, în scris, cu respectarea termenului prevăzut la alin. (4), răspund în condițiile legii.

Art. 59 (1) Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său sau

într-un interes legitim se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii, împotriva autorității publice care a emis actul sau care a refuzat să rezolve cererea referitoare la un drept subiectiv sau la un interes legitim.

(2) în cazul în care acțiunea se admite, plata daunelor se asigură din bugetul autorității publice prevăzute la alin. (1). Dacă instanța judecătorească constată vinovăția funcționarului public/personalului contractual, persoana respectivă va fi obligată la plata daunelor, solidar cu autoritatea sau instituția publică.

(3) Răspunderea juridică a personalului contractual/funcționarului public nu angaja dacă acesta a respectat prevederile legale și procedurile administrative a; autorității publice în care își desfășoară activitatea.

Art. 60 (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspundem” civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) În situația în care angaj atomi constată că salariatul său care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(3) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (2), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art. 61 (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 62 (1) în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 63 în cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 64 Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

- a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimonială autorității sau instituției publice în care funcționează;
- b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive

Art. 65 Răspunderea patrimonială a funcționarilor publici este stabilită numai în urma efectuării cercetărilor de către comisia constituită în acest sens prin dispoziție a Primarului, care are ca obiect constituirea comisiei de cercetare administrativă pentru stabilirea răspunderii patrimoniale a funcționarilor publici.



Art. 66 (1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice în situațiile prevăzute la art. 62 lit. a) și b) din prezentul regulament se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiași articol, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

(2) Împotriva dispoziției de imputare funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

(3) Dispoziția de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

(4) Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Art. 67 (1) Răspunderea funcționarului public pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

(2) Săvârșirea unor fapte ilicite, de către personalul din administrația publică prevăzut de art. 5 lit. gg) din Codul administrativ, în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz.

(3) Răspunderea civilă și penală se angajează conform legislației specifice.

(4) Răspunderea administrativ-disciplinară reprezintă o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, în sensul încălcării de către demnitari, funcționari publici și asimilații acestora a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită obligatorie prevăzute de lege și se sancționează potrivit art. 568 și următoarele din Codul administrativ.

XI. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Art. 68 (1) La nivelul primăriei sunt elaborate și actualizate ori de câte ori este necesar, proceduri formalizate pe procese sau activități care descriu totalitatea pașilor de urmat în succesiunea logică, modalitățile de lucru și regulile de aplicat pentru realizarea activităților și acțiunilor, respectiv activitățile de control implementate, responsabilitățile și atribuțiile personalului de conducere și execuție din cadrul instituției, în conformitate cu prevederile **Ordinului SGG nr. 600/2018** privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

(2) Procedurile formalizate pe activități, aprobate în condițiile legii, sunt aduse, în scris, la cunoștința tuturor salariaților, cărora le revin atribuții privind realizarea activităților descrise în proceduri. De asemenea, fișele posturilor vor fi modificate și completate, avându-se în vedere activitățile prevăzute în procedurile formalizate și stabilite în sarcina fiecărui salariat.

XII. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Art. 69 (1) Scopul principal al evaluării performanțelor profesionale individuale ale salariaților este corelarea obiectivă dintre activitatea salariatului și cerințele postului ocupat.

(2) Pentru activitatea realizată, începând cu anul 2020, se va aplica metodologia de evaluare a funcționarilor publici prevăzută în anexa nr. 6 la Codul administrativ.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se realizează de către evaluator/șeful ierarhic sau demnitarii aleși în condițiile legii.

Art. 70 Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților are următoarele componente:

a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale (obiectivele de performanță individuală rezultă din fișa postului și sunt stabilite de către [redacted])

șeful ierarhic prin raportare la funcția deținută, gradul profesional sau treapta profesională a acesteia. Acestea pot fi revizuite ori de câte ori se modifică atribuțiile postului);

b) evaluarea gradului de implementare a criteriilor de performanță stabilit prevederilor legale în vigoare;

c) evaluarea gradului de îmbunătățire a nivelului de cunoștințe, deprinderi, ca urm participării salariaților instituției la cursuri de formare profesională.

Art. 71 Procedura evaluării finale se realizează în următoarele 3 etape:

a) completarea raportului de evaluare de către evaluator;

b) interviul;

c) contrasemnarea raportului de evaluare.

Art. 72 Calificativul final al evaluării este consemnat în Raportul de evaluare, care este semnat atât de către evaluator, cât și de salariatul evaluat.

Art. 73 Salariații nemulțumiți de rezultatele evaluării pot să le conteste la conducătorul instituției sau, după caz, se pot adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Art. 74 (1) Primarul poate dispune concedierea sau eliberarea din funcția publică a salariaților pentru motive care țin de persoana salariatului:

a) în cazul în care salariatul personal contractual nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, dovedită în condițiile legii;

b) pentru incompetență profesională în cazul obținerii calificativului „necorespunzător” la evaluarea performanțelor profesionale individuale - eliberarea din funcția publică funcționarului public se dispune prin act administrativ, în condițiile legii.

(2) Actul administrativ prin care se dispune concedierea salariatului, respectiv eliberarea din funcția publică a funcționarului public se comunică salariatului/funcționarului public în termenul prevăzut de lege.

(3) Dispoziția de concediere a salariatului, respectiv eliberarea din funcția publică a funcționarului public, poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termenul prevăzut de lege.

XIII. Protecția datelor cu caracter personal

Art. 75 Instituția prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Art. 76 Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate sunt cele precizate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 77 Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 78 Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură...

cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților instituției și/sau ale beneficiarilor/colaboratorilor/contribuabililor, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice alta împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 79 Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și/sau ale beneficiarilor/colaboratorilor/contribuabililor. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 80 Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Art. 81 Având în vedere importanța specială pe care instituția o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea a obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă.

XIV. Accesul în perimetrul angajatorului

Art. 82 (1) Accesul salariaților în perimetrul unității se face pe bază de legitimație de serviciu, eliberată și vizată de conducerea acesteia.

(2) Accesul salariaților în afara programului normal de lucru este permis numai cu aprobarea conducerii unității, pe baza avizului șefilor serviciilor și compartimentelor funcționale din care fac parte salariații respectivi.

(3) Activitățile în afara programului normal de lucru pot fi efectuate numai în zilele de lucru, în intervalul 6:00 - 22:00. Excepții de la această regulă se pot obține pe bază de referate justificative, în care se precizează salariații implicați și perioada de timp solicitată.

Art. 83 Accesul persoanelor străine este permis numai în timpul programului de lucru.

Art. 84 Salariații au obligația să predea legitimația de serviciu la încetarea contractului individual de muncă/raportului de serviciu.

XV. Dispoziții finale

Art. 85 (1) Ocuparea posturilor vacante din entitatea publică se face prin concurs/examen/transfer, în condițiile legii și ale Codului administrativ, ținând cont de natura funcției pentru care se organizează concurs/examen sau se propune transfer.

(2) Publicitatea concursului, desfășurarea concursului/examenului se realizează potrivit legii.

Art. 86 (1) Promovarea în grade sau trepte profesionale a personalului contractual se face potrivit legii, în baza procedurii de organizare și desfășurare a examenului de promovare a personalului contractual în grade și trepte profesionale.

(2) Promovarea în clasă și grade profesionale a funcționarilor publici se face potrivit Codului administrativ și ale **Hotărârii Guvernului nr. 611/2008** pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

Art. 87 (1) Prezentul Regulament intern are la baza prevederile legislație (2) Regulamentul se completează cu dispozițiile cuprinse în Codul munc administrativ, precum și cu alte prevederi din alte acte normative în vigoare referit asigurarea securității și sănătății la locul de muncă sau privitoare la organizarea și disciplina muncii.

Art. 88 (1) Regulamentul intern va putea fi modificat atunci când apar acte normative noi, precum și ori de câte ori interesele angajatorului o impun.

(2) Dacă modificările sunt substanțiale, Regulamentul intern va fi revizuit, dându-se textelor o nouă numerotare.

Art. 89 Prezentul regulament intră în vigoare la data emiterii dispoziției de aprobare a sași va fi afișat pe site-ul instituției, precum și la sediul acesteia.

COMISIA PARITARĂ:

- 1) Gabriela Gorunescu - secretar general delegat - președinte [REDACTED]
- 2) Sima Ionuț Gabriel - consilier principal achiziții publice - membru [REDACTED]
- 3) Arpășanu Gheorghe - referent Registru agricol - membru [REDACTED]
- 4) Grigore-Ghiță Corina – consilier asistent Impozite și Taxe locale - membru [REDACTED]

ÎNTOCMIT,

SECRETAR GENERAL DELEGAT,

Gabriela GORUNESCU

[REDACTED]

[REDACTED]