

ROMÂNIA
JUDEȚUL NEAMȚ
COMUNA GHERĂEȘTI
PRIMAR

DISPOZIȚIE

privind aprobarea Regulamentului Intern al aparatului de specialitate
al primarului comunei GHERĂEȘTI, județul Neamț

Primarul comunei Gherăești, județul Neamț, Dănculesei Ermina;
Având în vedere:

- art. 241–246 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
 - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
 - referatul nr. 12846/02.12.2025 întocmit de către inspectorul cu atribuții de resurse umane,
 - ORDINUL nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
 - H.C.L nr. 123/20.11.2025 privind reorganizarea structurii organizatorice a instituției, aprobarea modificării și actualizării organigramei și a statului de funcții de la nivelul aparatului de specialitate al primarului comunei GHERĂEȘTI, județul Neamț;
 - Măsurile lăsate de către INSPECTORATUL DE MUNCA NEAMȚ în P.V NR. 60564/30.09.2025 și de către ACOR NEAMȚ în raportul de audit nr. 1083/30.04.2025 privind necesitatea actualizării REGULAMENTULUI INTERN al aparatului de specialitate al primarului comunei GHERĂEȘTI;
- În temeiul art. 155 din O.U.G. nr. 57/2019 și art. 196, alin. 1, lit. b, din Ordonanța de Urgență nr. 57/2019, privind *Codul Administrativ*, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUNE:

Art. 1 – Se aprobă Regulamentul Intern al aparatului de specialitate al primarului comunei GHERĂEȘTI, județul Neamț, cuprins în anexa 1 la prezenta dispoziție.

Art. 2 – Regulamentul Intern se aplică tuturor funcționarilor publici și personalului contractual.

Art. 3 Inspectorul cu atribuții de Resurse Umane va asigura comunicarea Regulamentului în format electronic tuturor angajaților, pe site și la sediu.

Art. 4 – La data prezentei se abrogă dispoziția primarului nr. 46/25.02.2021 privind aprobarea REGULAMENTULUI INTERN al aparatului de specialitate al primarului comunei GHERĂEȘTI, județul Neamț.

Art.5. Secretarul general al comunei va comunica prezenta dispoziție persoanelor și instituțiilor publice interesate.

PRIMAR,
Ermina DĂNCULESEI



Nr. 11
Din 15.01.2026




Avizat pentru legalitate,
Secretar general,
Marcela PĂLANCEANU



ROMÂNIA
JUDEȚUL NEAMȚ
COMUNA GHERĂEȘTI

Str. Vasile Alecsandri nr. 56 cod postal 617205 Gherăești
Tel: +4 0233-746051; Fax: +40 233-746450 primaria@primariagheraesti.ro

**REGULAMENTUL INTERN
AL APARATULUI DE SPECIALITATE AL
PRIMARULUI COMUNEI GHERĂEȘTI**

	ELABORAT	AVIZAT	APROBAT
Nume/ Prenume	Cocuți Genoveva- Roxana	Pălănceanu Marcela	Dănculesei Ermina
Funcție	Inspector cu atribuții de resurse umane	Secretar general al comunei	Primar
Data	10.12.2025	10.12.2025	10.12.2025
Semnătura			



CUPRINS

- CAP. 1. Domeniu de aplicare
- CAP. 2. Scop, obiective
 - 2.1. Scop
 - 2.2. Obiective
- CAP. 3. Referințe normative
- CAP. 4. Abrevieri
- CAP. 5. Cerințe generale și specifice
 - 5.1. Cerințe generale
 - 5.2. Cerințe specifice
 - 5.2.1. Cerințe privind securitatea și sănătatea în muncă
 - 5.2.2. Cerințe privind apărarea împotriva incendiilor
 - 5.2.3. Cerințe privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează
 - 5.2.4. Cerințe privind respectarea egalității de șanse, a nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității
 - 5.2.5. Cerințe privitoare la prevenirea actelor de corupție
- CAP. 6. Drepturile și obligațiile angajatorului
 - 6.1. Drepturile angajatorului
 - 6.2. Obligațiile angajatorului
- CAP. 7. Drepturile, obligațiile și interdicțiile salariaților
 - 7.1. Drepturile salariaților
 - 7.2. Obligațiile salariaților
 - 7.2.1. Obligațiile salariaților cu funcții de execuție
 - 7.2.2. Obligații specifice salariaților cu funcții de conducere
 - 7.3. Interdicții impuse salariaților
- CAP. 8. Angajarea, modificarea și încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu CAP.
- 9. Reguli referitoare la preaviz
- CAP. 10. Timpul de muncă și timpul de odihnă
 - 10.1. Timpul de muncă
 - 10.2. Timpul de odihnă
- CAP. 11. Accesul și prezența în instituție
 - 11.1. Accesul și prezența salariaților în instituție
 - 11.2. Ținuta vestimentară a angajaților, la birou
 - 11.3. Accesul persoanelor din afara instituției
 - 11.4. Controlul accesului în instituție
- CAP. 12. Primirea și soluționarea cererilor sau a reclamațiilor salariaților CAP.
- 13. Răspunderea administrativă
 - 13.1. Răspunderea juridică
 - 13.2. Răspunderea administrativă
 - 13.3. Răspunderea administrativ-disciplinară
 - 13.4. Răspunderea administrativ-contravențională
 - 13.5. Răspunderea administrativ-patrimonială
- CAP. 14. Evaluarea performanțelor profesionale a salariaților
- CAP. 15. Protecția datelor cu caracter personal
- CAP. 16. Comisii
- CAP. 17. Dispoziții finale

CAP. 1. DOMENIU DE APLICARE

Art. 1. Prezentul Regulament intern, denumit în continuare Regulament stabilește reguli interne de natură să asigure desfășurarea în bune condiții a activității în cadrul Primăriei Comunei Gherăești.

Art. 2. Regulile interne privind organizarea și disciplina în cadrul Primăriei Comunei Gherăești impun respectarea de către toți salariații (funcționari publici/personal contractual), potrivit sferei lor de competență, a reglementărilor stabilite prin prezentul Regulament, a prevederilor actelor normative în vigoare, a normelor de securitate și sănătate în muncă, precum și a dispozițiilor emise de Primarul Comunei Gherăești în ceea ce privește specificul muncii.

Art. 3. Acest Regulament se aplică tuturor salariaților din cadrul Primăriei Comunei Gherăești, indiferent de raporturile de serviciu, de natura contractului de muncă încheiat, elevilor, studenților pe perioada efectuării stagiului de practică, persoanelor care efectuează activități de voluntariat și altor persoane delegate/detașate pentru prestarea unei activități cât și pentru persoanele aflate ocazional în incinta Primăriei Comunei Gherăești.

Art. 4. Prevederile Regulamentului sunt obligatorii pentru întreg personalul, necunoașterea prevederilor Regulamentului nefiind opozabilă în raporturile de muncă sau de serviciu.

Art. 5. Societățile comerciale, O.N.G-urile, etc., care asigură diverse servicii în cadrul Primăriei Comunei Gherăești au obligația de a respecta Regulamentul, pe lângă obligațiilor prevăzute în contractele de servicii/protocoale, etc.

CAP. 2. SCOP, OBIECTIVE

2.1. Scop

2.1.1. Scopul elaborării prezentului Regulament este de a stabili un pachet unitar și explicit de cerințe privitoare la tratarea și ținerea sub control a regulilor de ordine interioară necesare pentru asigurarea conformității și legalității desfășurării activităților din cadrul aparatului de specialitate al primarului Comunei Gherăești,

2.2. Obiective

2.2.1. Obiectivele prezentului regulament vizează:

- a. consolidarea capacității administrației publice locale de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public;
- b. continuarea aplicării măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate;
- c. eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public;
- d. instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților;
- e. asigurarea cadrului de îmbunătățire continuă a calității serviciilor publice;
- f. realizarea unei administrații publice moderne și eficiente.

CAP. 3. REFERINȚE NORMATIVE

3.1. Prezentul Regulament Intern a fost elaborat cu consultarea salariaților, prin punerea în dezbatere spre consultare a linkului cu draftul în drive a regulamentului, la care au avut acces toți salariații și au putut aduce completări și îmbunătățiri, în baza prevederilor următoarelor acte normative:

- Constituția României;

- O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul (ANFP) nr. 1932/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în clasă a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul (ANFP) nr. 72/2023 pentru aprobarea formatului standard al informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 ***Republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare ale cerințelor acesteia, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 346/2002 *** Republicată privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- H.G. nr. 64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;
- Legea nr. 307/12.07.2006, privind apărarea împotriva incendiilor cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr.1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021 - 2025 și a documentelor aferente acesteia*);
- Legea nr. 78/08.05.2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 52/2003 ***Republicată privind transparența decizională în administrația publică;
- Legea nr. 202/2002 ***Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- H. G. NR. 262 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Hotărârea nr. 27/2025 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023.
- Legea nr. 16/1996 ***Republicată - Legea Arhivelor Naționale;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999- Legea concediului paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 250/1992 ***Republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;
- H.G. nr. 781/2002, privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- O.U.G. nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul de organizare și funcționare al aparatului propriu de specialitate al Primarului Comunei Gherăești și a serviciilor publice de interes local fără personalitate juridică;
- Ordinul S.G.G. nr. 600/16.04.2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- H.G. nr. 576/ 2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27.04.2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- Legea nr. 287/2009 *** Republicată privind Codul civil;
- Legea nr. 134/2010 *** Republicată privind Codul de procedură civilă;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală;
- alte acte normative specifice aplicabile unor categorii profesionale de funcționari publici sau de personal contractual.

3.2. Prevederile prezentului Regulament Intern nu exclud drepturi sau obligații, ale conducerii sau ale salariaților, care sunt prevăzute în alte acte normative, care privesc raporturile de muncă și de disciplină a muncii, aplicabile în administrația publică locală.

CAP. 4. ABREVIERI

PR – primar

VPR – viceprimar

SG – secretar general primarie

CAct – coordonator sector de activitate

CIM – control intern managerial

CMO_CIM – comisie de monitorizare a sistemului de control intern managerial

RI – regulament intern

CAP. 5. CERINȚE GENERALE ȘI SPECIFICE

5.1. Cerințe generale

5.1.1. Prezentul Regulament Intern are la bază următoarele cerințe generale:

- a. respectarea dreptului la muncă și protecție socială a muncii, drepturi consfințite de art. 41 din Constituția României care prevede că “Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”;
- b. asigurarea respectării măsurilor de protecție privind securitatea și igiena muncii, a regimului de lucru al femeilor și al tinerilor, respectării drepturilor salariale, în condițiile legii, a repausului săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții vătămătoare, precum și alte situații specifice;
- c. respectarea prevederilor Constituției României de interzicere a muncii forțate, a prevederilor care consacră dreptul la grevă al salariaților pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale;
- d. garantarea dreptului de asociere sindicală a salariaților, în condițiile legii conform căruia cei interesați pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora;
- e. libertatea de asociere a salariaților în organizații profesionale sau în alte organizații având ca scop reprezentarea intereselor specifice, promovarea pregătirii profesionale și protejarea statutului lor;

5.2. Cerințe specifice

5.2.1. Cerințe privitoare la securitatea și sănătatea în muncă

5.2.1.1. Conducerea Comunei Gherăești se obligă să ia măsuri pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia.

5.2.1.2. Angajatorul are obligația de a asigura condițiile necesare pentru ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie astfel repartizate/normate încât exigențele profesionale să nu afecteze capacitatea fizică, fiziologică și psihologică a salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limitele normale.

5.2.1.3. Locurile de muncă trebuie să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

5.2.1.4. Prezentele reguli referitoare la securitatea și sănătatea în muncă se completează cu dispozițiile reglementărilor legale speciale, ale contractului/acordului colectiv de muncă.

5.2.1.5. Măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia se iau, pe baza reglementărilor legale în vigoare.

5.2.1.6. În baza determinărilor efectuate și avizate/aprobate, conform prevederilor legale, de către autoritățile îndreptățite și în limita bugetului local, salariații pot beneficia de sporul pentru condiții de

muncă.

5.2.1.7. Angajatorul poate deconta, în limitele bugetului aprobat, contravaloarea aparatelor de corecție speciale pentru salariații care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare, în cuantumul prevăzut de prevederile legale.

5.2.1.8. Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, sub formă de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice.

5.2.1.9. Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de sănătate și securitate în muncă.

5.2.1.10. Instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă se face la angajare (instructajul general realizat de persoana desemnată din cadrul firmei cu care avem contract de colaborare și periodic).

5.2.1.11. Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă se efectuează în timpul programului de lucru, perioada în care se efectuează instruirea fiind considerată timp de muncă.

5.2.1.12. Angajatorul are obligația de a asigura accesul liber al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

5.2.1.13. O persoană poate fi angajată în muncă numai pe baza unui examen medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

5.2.1.14. Examenul medical este obligatoriu în următoarele situații:

- a) la angajare;
- b) la reluarea activității, după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității;
- c) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- d) la încetarea activității, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- e) anual, pentru toți salariații.

5.2.1.15. Angajatorul are obligația de a asigura consultarea salariaților cu privire la problemele referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

5.2.2. Cerințe privitoare la apărarea împotriva incendiilor

5.2.2.1. Apărarea împotriva incendiilor este un ansamblu integrat de activități specifice, măsuri și sarcini organizatorice, tehnice, operative, cu caracter umanitar și de informare publică, planificate, organizate și realizate potrivit prevederilor legale în vigoare, în scopul prevenirii și reducerii riscurilor de producere a incendiilor și asigurării intervenției operative pentru limitarea și stingerea incendiilor, în vederea evacuării, salvării și protecției persoanelor periclitate, protejării bunurilor și mediului împotriva efectelor situațiilor de urgență determinate de incendii.

5.2.2.2. Prezentele reguli se completează cu dispozițiile reglementărilor legale speciale, precum și prin procedura/instrucțiuni de apărare împotriva incendiilor ale Comunei Gherăești.

5.2.2.3. Măsurile necesare pentru asigurarea apărării împotriva incendiilor precum și pentru punerea în aplicare a organizării apărării împotriva incendiilor și a mijloacelor necesare acestea se iau, pe baza reglementărilor legale în vigoare, de către PR la propunerea sefului SVSU.

5.2.2.4. Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul apărării împotriva incendiilor sub formă de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice.

5.2.2.5. Instruirea salariaților în domeniul apărării împotriva incendiilor are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor necesare pentru prevenirea incendiilor și intervenția în caz de incendiu.

5.2.2.6. Instruirea salariaților în domeniul apărării împotriva incendiilor respectă aceleași reguli ca cele documentate în paragrafele 5.2.1.8 și 5.2.1.9.

5.2.3. Cerințe privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează

5.2.3.1 Regulile privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează vizează adoptarea măsurilor necesare, astfel încât să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unei munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

5.2.3.2. Salariatele gravide și/sau mamele, lăuzele sau care alăptează, pentru a beneficia de aceste măsuri, trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice prin înștiințarea angajatorului, în scris, asupra stării sale fiziologice de graviditate, prin depunerea în copie a documentului medical - Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei.

5.2.3.3. În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută în paragraful 5.2.3.2. și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile prevăzute de lege cu excepția obligației ca pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă cu repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor.

5.2.3.4. Dacă o asemenea salariată desfășoară la locul de muncă activitate care prezintă riscuri asupra sarcinii sau 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. Dacă îndeplinirea acestei obligații nu este posibilă, salariată va intra în concediu de risc maternal.

5.2.3.5. Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

5.2.3.6.

a. 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.

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

c. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

5.2.3.7. Salariatele gravide, lăuze sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

5.2.4. Cerințe privind respectarea egalității de șanse, a nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

5.2.4.1. În raporturile de muncă este interzisă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.

5.2.4.2. Prezentul regulament interzice discriminarea în raporturile de muncă sub toate aspectele ei:

a. *discriminare directă* - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b. *discriminare indirectă* - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului

în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

c. *discriminarea prin hărțuire* - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d. *discriminarea la salarizare* - activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similar de efort intelectual și/sau fizic;

e. *discriminare multiplă* - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

5.2.4.3. Nu sunt considerate discriminări:

a. măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

b. acțiunile pozitive, condițiile legii, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c. diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, când datorită caracteristicilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinată atâta timp cât obiectivul este legitim.

5.2.4.4. Comuna Gherăești asigură egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin accesul nediscriminatoriu la:

a. alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b. angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c. venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

e. promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f. condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;

g. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h. organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i. prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

5.2.4.5. Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către Conducerea instituției a unor practici care dezavantajează persoanele în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a. anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b. încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c. stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d. stabilirea remunerației;

e. beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și la securitate socială;

f. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g. evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h. promovarea profesională;

i. aplicarea măsurilor disciplinare;

j. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

5.2.4.6. Constituie discriminare orice comportament nedorit, având ca scop sau efect:

a. modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau condițiilor de muncă;

b. de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

c. de a influența negativ situația persoanei salariate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

5.2.4.7. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

a. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat și să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

b. În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

- Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.

- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.

- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.

- Efectele hărțuirii morale pot fi atât compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale. Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată

- comentarii verbale ofensatoare

- gesturi și acțiuni de denigrare

- bullying/intimidare/desconsiderare

- epuizare și stres

- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă

- hărțuire psihologică.

Conform legislației în vigoare, angajatul care a fost supus hărțuirii morale la locul de muncă nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect. Cei care săvârșesc acte 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 pentru faptele respective.

EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent

- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;

- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități ;

- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;

- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită

- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMSuri, emailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.

- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că, favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenesecar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință). Exemple de expresii utilizate pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:
 - stiluri de conducere puternice sau dure;
 - o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;
 - o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
 - o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
 - un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;
- incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

Un caz de hărțuire pe criteriu de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

- a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;
- c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

Victima poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces - verbal. Prin excepție de la prevederile susmenționate, victima poate depune o sesizare scrisă și fără semnătura olografă. În situația în care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei, aceasta se examinează și se soluționează dacă conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriu de sex sau hărțuire morală, conform art. unic pct. 6 din H.G. nr. 27/2025. Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriu de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

- a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;
- b) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriu de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;
- d) sesizarea instanței de judecată.

Obligațiile angajatorilor în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă sunt următoarele:

- a) punerea în aplicare a prezentei metodologii, adaptată situației specifice a angajatorului/conducătorului, cu mențiunea că fiecare angajator își poate elabora propriul ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în [anexa](#) la metodologie;

b) introducerea dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară;

c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

d) depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

e) informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodelor

Angajații 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 angajatului pentru faptele respective, conform art. I pct. 1 din Legea nr. 167/2020.

Angajatorul 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 angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, conform art. I pct. 1 din Legea nr. 167/2020.

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, conform art. I pct. 1 din Legea nr. 167/2020.

Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită, conform art. I pct. 1 din Legea nr. 167/2020.

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii, constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

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

Acestea nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat 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.

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 prevăzut în legislația în vigoare.

Comportamentul discriminatoriu prevăzut atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

5.2.5. Cerințe privitoare la prevenirea actelor de corupție

5.2.5.1. Corupția este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice/funcției de demnitate publică, de un angajat al administrației publice, indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup personal, direct sau indirect,

pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

5.2.5.2. Corupția poate avea ca și consecințe:

- a. înrăutățirea imaginii sau discreditarea primăriei;
- b. încurajarea iresponsabilității și a practicilor abuzive;
- c. calitatea slabă a serviciilor acordate populației;
- d. degradarea valorilor morale;

5.2.5.3. Prevenirea actelor de corupției este asigurată în cadrul instituției prin următoarele practici:

- a. reglementarea activităților și a serviciilor publice;
- b. asigurarea transparenței și accesului la informațiile de interes public;
- c. promovarea principiilor și normelor etice;
- d. asigurarea transparenței și responsabilității în gestionarea fondurilor și bunurilor publice;
- e. declararea averilor și incompatibilităților;
- f. prevenirea și soluționarea conflictului de interese;
- g. participarea societății civile și sectorului privat în activitatea anticorupție;
- h. instruirea personalului;
- i. evaluarea periodică a modului de îndeplinire a măsurilor anticorupție;

5.2.5.4. Sunt considerate fapte de corupție:

- a. coruperea pasivă;
- b. coruperea activă;
- c. traficul de influență;
- d. abuzul de putere/ de serviciu;
- e. primirea de către un funcționar a recompensei ilicite;
- f. falsul în actele publice;
- g. luarea de mită;
- h. darea de mită;
- i. încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietății;
- j. încălcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilități și conflict de interese;
- k. încălcarea prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de serviciu;
- l. încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal;

5.2.5.5. *Coruperea pasivă* este fapta persoanei care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, care pretinde sau primește oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrar acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

5.2.5.6. *Coruperea activă* este fapta persoanei fizice, care promite, oferă sau dă unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegii sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

5.2.5.7. *Traficul de influență* presupune primirea de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, bunuri sau avantaje, personal sau prin mijlocitor, pentru sine sau pentru o altă persoană, săvârșite cu intenție de către o persoană care are influență sau care susține că are influență asupra unui salariat a primăriei, asupra unei persoane care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, în scopul de a-l face să îndeplinească sau să nu îndeplinească acțiuni ce intră în obligațiile sale de serviciu, indiferent dacă asemenea acțiuni au fost sau nu săvârșite.

5.2.5.8. *Abuzul de putere/de serviciu* reprezintă folosirea cu intenție de către o persoană cu funcție de răspundere a situației de serviciu, în interes material sau în alte interese personale, dacă aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

5.2.5.9. *Primirea de recompense ilicite* presupune primirea de către un salariat al primăriei, o persoană care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică a unei recompense ilicite sau a unor avantaje patrimoniale pentru îndeplinirea unor acțiuni sau acordarea de servicii ce țin de obligațiile lui de serviciu.

5.2.5.10. *Falsul în acte publice* presupune înscrierea de către o persoană care ocupă o funcție publică

/funcție de demnitate publică/funcție contractuală, în documentele oficiale a unor date vădit false, precum și falsificarea unor astfel de documente, dacă aceste acțiuni au fost săvârșite din interes material sau din alte interese personale sau de grup.

5.2.5.11. *Luarea de mită* presupune luarea de către un salariat, o persoană care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică/funcție contractuală, a mitei sub formă de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegii sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia, grăbi, facilita îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

5.2.5.12. *Darea de mită* presupune oferirea de bani, titluri de valoare, bunuri, avantaje patrimoniale, servicii, privilegii sau alte avantaje unei alte persoane, salariat, o persoană care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică/funcție contractuală, pentru a îndeplini, refuza, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni în interes personal sau al persoanelor pe care le reprezintă.

5.2.5.13. *Încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietății* presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declarației efectuate, în scris, pe proprie răspundere, cu privire la veniturile și proprietățile declarantului, ale soțului/soției, precum și ale copiilor aflați în întreținere, potrivit legislației în vigoare.

5.2.5.14. *Încălcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilități și conflict de interese* presupune nerespectarea prevederilor legale cu privire la măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, referitoare la declararea situațiilor de incompatibilitate și/sau conflict de interese.

5.2.5.15. *Încălcarea prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de serviciu* presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la măsurile pentru păstrarea secretului de serviciu de către persoanele implicate în gestionarea operațiunilor declarate secret de serviciu.

5.2.5.16. *Încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal* presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de către persoanele implicate în operațiuni ce implică gestionarea datelor cu caracter personal.

5.2.5.17. Prin *Politica privind avertizarea în interes public* angajatorul urmărește crearea și menținerea unui mediu integru în instituție, mediu în care personalul angajat să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii nr. 361/2022, sesizările făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

5.2.5.18. Procedura de sistem *Avertizarea în interes public*, stabilește modalitatea de raportare și gestionare a încălcărilor legii în cadrul instituției.

5.2.5.19. Angajatorul încurajează raportarea oricărei încălcări a legislației în vigoare, a regulamentului de organizare și funcționare, a regulamentului intern sau a oricărei proceduri care nu corespunde cerințelor legale și de reglementare aplicabile instituției.

5.2.5.20. Prezentele reglementări se completează cu prevederile Codului de conduită etică și integritate.

5.2.5.21. Primarul instituției acordă maximă prioritate respectării standardelor de conduită etică și morală, asumându-și responsabilitatea de a implementa măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care le are Comuna Gherăești cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului din dotare.

CAP. 6. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

6.1. Drepturile Angajatorului

6.1.1. Comuna Gherăești, în calitate de Angajator, are următoarele drepturi:

- a. să stabilească modul de organizare și funcționare a aparatului de specialitate al primarului și ale serviciilor publice de interes local subordonate;
- b. să stabilească misiunea, politicile, strategiile, obiectivele, propriul sistem de control intern managerial, propriul sistem de management al calității și propriul sistem de combatere a corupției, pentru consolidarea capacității instituției de a asigura servicii publice de calitate, în condiții de eficiență, eficacitate și

economie pentru realizarea interesului public;

c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;

d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și a obiectivelor instituției;

e. să angajeze pe posturile vacante sau să numească în funcțiile publice vacante salariații, să asigure promovarea și avansarea salariaților, cu respectarea reglementărilor legale în vigoare și a prezentului regulament;

f. să acorde calificativele urmare a evaluării performanțelor profesionale anuale, în conformitate cu reglementărilor legale în vigoare;

g. să aprobe participarea salariaților la instruiți, cursuri și programe de perfecționare profesională în conformitate cu Programul anual aprobat prin consultarea prealabilă a Comisiei paritare și a coordonatorilor sectoarelor de activitate;

h. să aprobe fișa postului pentru fiecare salariat în condițiile legii;

i. să constate, să dispună și să aplice sancțiuni pentru abaterile disciplinare săvârșite de personal, la propunerea Comisiei de disciplină conform reglementărilor legale în vigoare și ale prezentului Regulament intern;

j. să dispună toate măsurile necesare pentru organizarea, dotarea, normarea/încărcarea cu sarcini/atribuții a locurilor de muncă pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale;

k. să ia măsuri pentru prevenirea și, după caz, gestionarea situațiilor de urgență;

l. să ia măsuri pentru asigurarea inventarierii, evidenței statistice, inspecției și controlului efectuării serviciilor publice de interes local, precum și a inventarierii bunurilor din patrimoniul public și privat al comunei;

m. să numească și să dispună suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de serviciu sau, după caz, a raporturilor de muncă, în condițiile legii, pentru salariații din cadrul aparatului de specialitate al primarului precum și pentru cei ai serviciilor publice de interes local subordonate;

n. să acorde salariaților premii și alte stimulente, potrivit reglementărilor legale în vigoare, în funcție de performanțe și importanța contribuției la realizarea obiectivelor stabilite, de îndeplinirea criteriilor de acordare stabilite, de rezultatele obținute în activitate și apreciate ca valoroase, după caz;

o. să solicite personalului implicat în implementarea proiectelor cofinanțate din fonduri europene să cunoască și să aplice legislația Uniunii Europene, pe care se întemeiază și legislația națională, în vederea prevenirii și combaterii neregulilor și fraudelor, cu accent deosebit asupra situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese.

p. să modifice programul de lucru în funcție de necesități și specificul activităților desfășurate în sectorul de activitate, respectând limitele și procedurile impuse de legislație.

6.2. Obligațiile Angajatorului

6.2.1. Primarul Comunei Gherăești acordă maximă prioritate respectării standardelor de etică și integritate drept pentru care se obligă să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care le are cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului din dotare.

6.2.2 Primarul Comunei Gherăești are obligația să respecte principiile referitoare la transparență și nediscriminare în relațiile de muncă, referitoare la:

a. anunțarea, organizarea concursurilor/examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b. încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă/serviciu;

c. stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d. stabilirea salariului și a altor drepturi de natură salarială;

e. beneficii, altele decât cele de natura salarială;

f. securitate socială;

g. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și

- recalificare profesională;
- h. evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- i. promovarea profesională;
- j. aplicarea măsurilor disciplinare;
- k. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- l. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

6.2.3. Primarul Comunei Gherăești are obligația să ia măsuri pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia.

6.2.4. Comuna GHERĂEȘTI, în calitate sa de Angajator, are obligația să:

- a. asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, al apărării împotriva incendiilor, al intervenției în caz de dezastre, sub formă de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice;
- b. asigure condițiile necesare pentru ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie astfel repartizate/normate încât exigențele profesionale să nu afecteze capacitatea fizică, fiziologică și psihologică a salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limitele normale;
- c. organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților;
- d. asigure condițiile de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent;
- e. adopte măsurile necesare, astfel încât să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unei munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;
- f. acorde salariaților, la termenele și în condițiile stabilite, toate drepturile salariale ce decurg din actele normative în vigoare; plata salariului se va face o dată pe lună, de regulă pe data de 9 a lunii sau în jurul datei de 9 a lunii următoare lunii pentru care sunt calculate și acordate veniturile de natură salarială;
- g. plătească înaintea oricăror alte obligații, drepturile salariile, contribuțiile și impozitele aflate în sarcina lor și să nu opereze nicio rețineră din salariu, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- h. examineze cu atenție și să ia în considerare sesizările și propunerile salariaților în vederea îmbunătățirii activității în toate compartimentele și să-i informeze asupra modului de rezolvare a lor;
- i. elibereze la cerere, potrivit legii, toate documentele care atestă calitatea de salariat al instituției;
- j. asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul eticii, integrității, prevenirii faptelor de corupție și a suspiciunilor de fraudă, sub formă de consiliere, instruire, schimb de experiență și reglementări specifice sectoarelor implicate în gestionarea fondurilor publice, în condițiile legislației specifice;
- k. asigure dreptul fiecărui salariat la perfecționare și instruire profesională;
- l. asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- m. asigure salariaților accesul gratuit la serviciul medical de medicina muncii în condițiile reglementărilor legale în vigoare;
- n. să se consulte cu sindicatul/reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- o. inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul/reprezentanții salariaților referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- p. identifice și să asigure adaptarea locului de muncă pentru salariații cu dizabilități și de a pune la dispoziția acestora instrumentele de asigurare a accesibilității, în vederea executării în mod corespunzător a atribuțiilor aferente funcțiilor ocupate de aceștia;
- r. asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta;

CAP. 7. DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI INTERDICȚIILE IMPUSE SALARIAȚILOR

7.1. Drepturile salariaților

7.1.1. Salariaților din Aparatul de specialitate al primarului Comunei Gherăești și serviciilor publice de interes local subordonate fără personalitate juridică, le sunt recunoscute următoarele drepturi:

- a. dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b. dreptul de a fi stimulat, avansat, promovat;
- c. dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- d. dreptul la concediul de odihnă, concedii medicale și la alte concedii în condițiile reglementărilor legale în vigoare;
- e. dreptul la egalitate de șanse și tratament nediscriminatoriu;
- f. dreptul la demnitate în muncă;
- g. dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- h. dreptul de acces la formarea, perfecționarea și instruirea profesională;
- i. dreptul la informare și consultare;
- j. dreptul de a lua parte la ameliorarea condițiilor și a mediului de muncă;
- k. dreptul la protecție în caz de concediere;
- l. dreptul la negociere colectivă și individuală;
- m. dreptul la opinie;
- n. dreptul de a se constitui sau de a adera la un sindicat;
- o. dreptul la grevă cu respectarea reglementărilor legale în vigoare;
- p. dreptul de a adera la organizații profesionale;
- q. dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați și/sau persecutați să formuleze sesizări/reclamații către conducerea instituției sau împotriva acesteia, urmând calea ierarhică/ legală, funcție de nivelul la care aceasta este direct implicată;
- r. dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din unitate dacă se consideră discriminați, persecutați la locul de muncă;
- s. dreptul la protecție în cazul semnalării unor încălcări ale legii, conform prevederilor legale specifice;
- ș. dreptul de a achiziționa, concesiunea sau închiria bunuri aflate în proprietatea publică sau privată a statului sau a comunei numai cu respectarea reglementărilor legale în vigoare/evitarea situațiilor de conflict de interese și suspiciune de fraudă;
- t. dreptul să solicite audiență la Primar, sau la alte persoane cu funcții de conducere, conform programelor de audiență stabilite, în scopul rezolvării unor problemelor personale;
- ț. dreptul de a i se asigura protecția împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta;
- u. dreptul de a fi despăgubit în situația în care a suferit, din culpa instituției, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- v. dreptul de a refuza, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale;
- x. dreptul de a exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice și al creației literar-artistice și în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public potrivit fișei postului;
- y. alte drepturi prevăzute de reglementările legale în vigoare și/sau de contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil.

7.2. Obligațiile salariaților

7.2.1. Salariații din aparatul de specialitate al primarului Comunei Gherăești și serviciile publice de interes local fără personalitate juridică au următoarele obligații:

- a. să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu sarcinile care le revin, cu respectarea eticii și integrității profesionale;

- b. să asigure un serviciu public de calitate, în beneficiul cetățenilor și în conformitate cu Sistemul de management al calității implementat în instituție, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării obiectivelor strategice, generale și specifice ale instituției;
- c. să folosească prerogativele funcției pe care o deține numai în scopurile prevăzute de lege în activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a actelor oficiale, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control;
- d. să asigure, potrivit atribuțiilor ce le revin, folosirea banilor publici în mod eficient și justificat, conform prevederilor legale;
- e. să-și îndeplinească sarcinile de serviciu potrivit fișei postului și dispozițiilor conducerii pentru realizarea obiectivelor individuale, în conformitate cu Sistemul de Control Intern Managerial implementat pentru buna funcționare a aparatului de specialitate al Primarului și a serviciilor publice de interes local fără personalitate juridică;
- f. să folosească cu eficiență timpul de lucru, bunurile și dotările instituției numai pentru desfășurarea activității/rezolvarea sarcinilor de serviciu specifice postului;
- g. să finalizeze lucrările repartizate de coordonatorul sectorului de activitate cu responsabilitate și în termenul stabilit de acesta;
- h. să informeze coordonatorul sectorului de activitate cu privire la sarcinile de serviciu dispuse de către primar, viceprimar, secretar general și să finalizeze aceste sarcini cu responsabilitate și în termenul dispus;
- i. să respecte și să promoveze în raporturile de serviciu/muncă și în relațiile de colaborare principiile prezentului regulament;
- j. să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
- k. să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii;
- l. să se prezinte la controlul medical periodic, conform planificării aprobate de conducerea instituției;
- m. să informeze conducătorul locului de muncă despre orice situație perturbatoare sau generatoare de prejudicii;
- n. să respecte măsurile de prevenire a incendiilor și de îndepărtare a efectelor dezastrelor în conformitate cu instructajul primit la locul său de muncă;
- o. să cunoască conținutul politicii de avertizare în interes public și să o aplice la toate nivelurile ierarhice;
- p. să respecte prevederile legale cu privire la secretul de serviciu, gestionarea datelor cu caracter personal, confidențialitate, integritate;
- q. să respecte și să aplice procedurile/instrucțiunile/regulamentele/codurile sistemului de control intern managerial implementat în instituție;
- r. să respecte și să aplice procedurile sistemului de management al calității implementat în instituție;
- s. să respecte prevederile Codului de conduită etică și integritate al aparatului de specialitate al Primarului și al serviciilor publice de interes local subordonate;
- ș. să cunoască și să respecte procedurile Sistemului de Control intern Managerial, ale Sistemului de Management al Calității (SMC) implementate în instituție, aplicabile activităților specifice postului în care își desfășoară activitatea;
- t. să propună coordonatorului sectorului de activitate și după caz secretarului CMO-CIM revizuirea procedurilor operaționale/instrucțiunilor/regulamentelor/codurilor ce formează baza de reglementare internă aplicabilă activităților specifice postului în care își desfășoară activitatea în scopul prevenirii riscurilor de a fi acuzat de acte de corupție sau ca neregulile să conducă spre suspiciuni de fraudă;
- ț. să reprezinte cu profesionalism Comuna Gherăești, în relațiile cu cetățenii, cu reprezentanții firmelor, instituțiilor sau a organizațiilor neguvernamentale, etc. cu ocazia deplasărilor în interes de serviciu în țară sau străinătate;
- u. să aibă în permanență o ținută îngrijită și decentă atât în cadrul instituției cât și în deplasările în interes de serviciu;
- v. să anunțe conducătorul locului de muncă sau în lipsa acestuia, pe înlocuitorul său în cazul în care absentează de la locul de muncă din motive medicale, din prima zi în care se află în concediu pentru

incapacitate temporară de muncă;

x. să prezinte angajatorului certificatul medical cu toate semnăturile și ștampilele unităților medicale, până cel târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical;

y. să aducă la cunoștința inspectorului cu atribuții de resurse umane, salarizare modificarea actelor de identitate, de stare civilă, ale situației de ducerilor suplimentare, obținerea de noi certificate/diplome de pregătire profesională și perfecționare și să prezinte copii ale documentelor care atestă modificările, respectiv existența unor noi acte de formare profesională;

z. să respecte libertatea opiniilor, să aibă o atitudine constructivă, conciliantă, un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate, pentru a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității acestora, prin expresii jignitoare, prin dezvăluirea unor aspecte ale vieții private sau prin formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase în relațiile cu persoanele fizice sau juridice;

aa. să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice, în exercitarea sarcinilor ce le revin;

bb. să exercite autocontrolul lucrărilor înainte de predare;

cc. să contribuie la identificarea riscurilor, evaluarea consecințelor acestora și stabilirea măsurilor pentru diminuare sau după caz eliminarea acestora;

dd. să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a sarcinilor de serviciu;

ee. salariații desemnați de către Primar să participe la activități sau dezbateri publice sunt obligați să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat;

ff. să promoveze o imagine favorabilă Comunei Gherăești, să nu exprime opinii personale privind aspectele naționale ori disputele internaționale și să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol, legilor și obiceiurilor țării gazdă atunci când reprezintă interesele instituției în cadrul altor organizații naționale sau internaționale, instituții de învățământ sau cu prilejul unor conferințe, seminarii, etc.

gg. să nu permită utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale sau în scopuri electorale;

hh. să anunțe imediat șeful ierarhic/coordonatorul sectorului de activitate/președintele comisiei în care a fost desemnat în cazul în care, în exercitarea atribuțiilor pe care le au, se află în situația unui conflict de interese sau de incompatibilitate, respectând, întocmai, regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii;

ii. să semneze zilnic condica de prezență;

jj. să prezinte la numirea într-o funcție publică, precum și la încetarea raportului de serviciu în condițiile legii, declarația de avere și de interese, pe care este obligat să le actualizeze anual, sau de câte ori este nevoie, în conformitate cu prevederile legale;

kk. să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică, 1 - 3 ani de la terminarea programelor de perfecționare profesională, finanțate de instituție, cu o durată mai mare de 90 de zile;

ll. să restituie Comunei Gherăești, în cazul nerespectării angajamentului, contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, calculate în condițiile legii;

mm. să nu primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția salariaților cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să nu intervină pentru soluționarea acestor cereri;

nn. să utilizeze numai adresele de mail ale primăriei pentru orice comunicare electronică ce are ca obiect îndeplinirea obligațiilor de serviciu;

oo. să mențină deschis clientul de mail și să verifice mail-urile primite / trimise, pe durata programului de lucru.

7.2.2. Obligații specifice ale salariaților cu funcții de conducere:

a. să asigure egalitatea de șanse și tratament nediscriminatoriu cu privire la dezvoltarea carierei pentru toți salariații din subordine;

b. să aplice cu obiectivitate, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru salariații din subordine cu ocazia evaluării anuale sau atunci când

propun promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, acordarea de stimulente materiale sau morale;

c. să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor;

d. să supravegheze permanent și să analizeze periodic activitatea din propriul sector de activitate pentru a propune acțiuni corective și preventive care să mențină sub control riscurile specifice și să permită rezolvarea abaterilor și neconformităților semnalate potrivit procedurilor sistemului de control intern managerial aprobate de Primar;

e. să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, cu respectarea prevederilor cap.10 din prezentul regulament;

f. să acționeze conform prevederilor legale și să-și exercite puterea în mod fundamental și imparțial;

g. să ia măsurile de rigoare în cazul în care unul din salariați îi sesizează faptul că, în exercitarea atribuțiilor pe care le are, se află în situația unui conflict de interese.

7.3. Interdicțiile impuse salariaților

7.3.1. Se interzice salariaților aparatului de specialitate al Primarului și ai serviciilor publice de interes local subordonate să:

a. solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții;

b. utilizeze echipamentul de lucru sau de protecție și dotările instituției (calculator, copiator, telefon) în interes personal cu excepția unor situații temeinic justificate, de asemenea este interzis să folosească pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu echipamente care nu sunt în inventarul instituției.

c. se prezinte la serviciu în ținută indecentă;

d. se prezinte la serviciu sub influența drogurilor sau a băuturilor alcoolice;

e. părăsească locul de muncă/postul/instituția - fără aprobarea coordonatorului structurii organizatorice și a șefului ierarhic superior;

f. utilizeze resursele (materiale, financiare, informaționale, umane) ale instituției în scop personal;

g. fumeze în locuri neamenajate și nesemnificate corespunzător „LOC PENTRU FUMAT”;

h. furnizeze informații referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unității administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune, închiriere, dare în administrare în alte condiții decât cele prevăzute de reglementările legale în vigoare;

i. dezvăluie pe perioada derulării contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu, precum și ulterior, pe o perioadă de doi ani, a faptelor sau datelor care, devenite publice, ar dăuna intereselor, imaginii ori prestigiului instituției;

j. exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile, strategiile, sistemele ori cu proiectele de acte cu caracter normativ, procedural, de reglementare sau cu caracter individual adoptate sau emise, după caz;

k. exprime unele aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Comuna Gherăești, Primarul, Consiliul local, salariații sau serviciile publice subordonate au calitatea de parte;

l. dezvăluie de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege, dezvăluirea secretului de stat, secretului de serviciu precum și unele fapte, informații sau documente de care iau cunoștință în exercitarea sarcinilor de serviciu, cu excepția informațiilor de interes public;

m. dezvăluie informații la care au acces în exercitarea sarcinilor de serviciu, dacă acest fapt este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile comunei ori ale unor salariați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice, după caz;

n. acorde asistență și consultanță de orice natură persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării și

susținerii de acțiuni juridice, împotriva statului, Comunei Gherăești, Primarului, Consiliului local, salariaților instituției;

o. adopte o atitudine care aduce atingere onoarei, reputației sau demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea sarcinilor de serviciu, prin întrebuițarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea unor aspecte ale vieții private, formularea unor plângeri sau sesizări calomnioase;

p. să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

q. să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

r. să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

s. să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;

t. să introducă sau să consume băuturi alcoolice în sediul instituției/la locul de muncă/ în timpul programului;

u. să comercializeze produse de orice fel în incinta instituției;

7.3.2. Enumerarea drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților nu este limitativă și se va putea completa de drept cu cele cuprinse în alte prevederi legale în vigoare.

CAP. 8. ANGAJAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ/ SERVICIU

8.1. Angajarea salariaților se face de către PR, în conformitate cu prevederile din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în cazul funcțiilor publice și ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, în cazul funcțiilor contractuale din instituție, la propunerea șefului structurii organizatorice, cu respectarea procedurilor operaționale interne privitoare la:

- recrutarea, selecția și numirea funcționarilor publici,
- recrutarea, selecția și angajarea personalului contractual.

8.2. Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

8.2.1 Transferul poate avea loc după cum urmează:

a) în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;

b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.

8.2.2 În cazul transferului funcționarilor publici, respectiv personalului contractual se aplică prevederile din actele normative specifice.

8.3. Salariații pot fi delegați, detașați sau mutați, după caz, în cadrul altui compartiment numai în conformitate cu prevederile Codului Muncii sau al Statutului funcționarilor publici.

8.4. Încetarea raporturilor de serviciu sau de muncă se face în conformitate cu prevederile din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în cazul funcțiilor publice și ale Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, în cazul funcțiilor contractuale din instituție.

CAP. 9. REGULI REFERITOARE LA PREAVIZ

9.1. Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea raportului de serviciu/ muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

9.2. Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

9.3. Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

9.4. Funcționarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris persoanei care are competența legală de numire în funcția publică.

9.5. Demisia funcționarilor publici produce efecte juridice la 30 de zile calendaristice de la înregistrare. Termenul de 30 de zile se calculează, incluzând în termen și ziua în care el începe să curgă și ziua când se împlinește.

9.6. Ulterior înregistrării demisiei, renunțarea la demisie poate fi făcută numai prin acordul părților, în termenul de 30 de zile de la înregistrare.

9.7. Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă și este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții contractuale de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții contractuale de conducere. Termenele se calculează potrivit Codului civil.

9.8. Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

9.9. În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

9.10. Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

9.11. Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

9.12. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

9.13. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- în cazul desființării locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

9.14.1. În cazul eliberării din funcția publică, angajatorul este obligat să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice.

9.14.2. Perioada de preaviz este anterioară datei eliberării din funcția publică.

9.14.3. În perioada de preaviz, persoana care are competența legală de numire în funcția publică poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, la cererea funcționarului public căruia i s-a acordat preavizul, fără afectarea drepturilor salariale convenite.

9.14.4. În cazurile în care, Primăria Comunei Gherăești își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public, sau ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea, respectiv funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019 - Codul Administrativ, nu îndeplinește condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice, respectiv nu îndeplinește condițiile specifice, conform fișei postului, pentru ocuparea funcției publice, în perioada de preaviz, dacă în cadrul Primăriei există funcții publice vacante corespunzătoare, aceasta are obligația să le pună la dispoziția funcționarilor publici.

9.14.5. Sunt considerate funcții publice corespunzătoare:

- a) funcțiile publice de același nivel, identificat prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;
- b) funcții publice de nivel inferior, în cazul în care în cadrul autorității sau instituției publice nu există funcțiile publice prevăzute la lit. a).

9.14.6. Funcționarul public de conducere eliberat din funcția publică de conducere deținută ca urmare a reorganizării are dreptul să ocupe o nouă funcție publică, în următoarea ordine de precădere:

- a) o funcție publică de conducere vacantă de același nivel sau o funcție publică de conducere de nivel

ierarhic inferior vacantă, pentru care îndeplinește condițiile de ocupare a postului, conform fișei postului;

b) dacă nu există o funcție publică de conducere vacantă corespunzătoare, postul ocupat de acesta se transformă în funcție publică de execuție care corespunde studiilor și vechimii în specialitatea funcționarului public de conducere, de regulă, la nivelul compartimentului din care a făcut parte acesta.

9.14.7. Dacă nu există funcții publice vacante corespunzătoare în cadrul aparatului de specialitate, Primăria are obligația de a solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în perioada de preaviz, lista funcțiilor publice vacante.

CAP. 10. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

10.1. Timpul de muncă

10.1.1. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al instituției, cu contractul individual, cu acordul/contractul colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

10.1.2. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, conform legislației în vigoare.

10.1.3. 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.

10.1.4. Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, la cererea salariatului și propunerea coordonatorului sectorului de activitate se poate stabili durata redusă a timpului de muncă.

10.1.5. Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă.

10.1.5.1. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

10.1.5.2. Muncă suplimentară se efectuează de angajați cu acordul scris al salariatului pentru:

a. finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale activității, nu a putut fi dus până la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului;

b. efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

c. efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

d. continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

10.1.5.3. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

10.1.5.4. Evidența orelor suplimentare:

- orele suplimentare se efectuează cu acordul șefului ierarhic;

- orele suplimentare se înregistrează în ziua efectuării acestora în calendar și în fișele de evidență a orelor suplimentare .

- în fișele de evidență a orelor suplimentare se vor consemna următoarele:

- Data;
- Nume și prenume;
- Locul de muncă;
- Intervalul de timp (ora început – oră sfârșit) în care a efectuat munca suplimentară;

- **Semnătura.**

- orelor suplimentare centralizate la sfârșitul lunii, se vor evidenția într-o situație separată atașată pontajului, care va conține justificarea temeinică a efectuării orelor lucrate suplimentar, semnată de șeful direct și având viza Primarului.

10.1.5.5. Acordarea orelor libere plătite pentru angajații care au efectuat ore suplimentare:

Șefii de servicii vor depune toate eforturile pentru asigurarea efectuării orelor libere (recuperărilor) pentru personalul din subordine care efectuează ore suplimentare, în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. Astfel, pentru rezolvarea unor probleme personale, se vor acorda cu prioritate zilele de recuperare, pentru cei care au efectuat ore suplimentare și după epuizarea acestora se vor acorda zilele de concediu de odihnă la care au dreptul.

10.1.5.6. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la paragraful (10.1.5.3.), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, în condițiile în care legislația permite acest lucru.

10.1.6. Evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare este asigurată de către coordonatorul sectorului de activitate, aprobată de șeful ierarhic superior al acestuia și predată la Serviciul resurse umane salarizare.

10.1.7. Foile colective de prezență completate zilnic de persoanele desemnate, se mențin la locul de muncă până la finalul fiecărei luni, semnate și însoțite de alte documente justificative, după caz, și se prezintă la inspectorul cu atribuții de Resurse Umane cel târziu în data de 2 a fiecărei luni calendaristice, pentru luna anterioară.

10.1.8. Responsabilitatea veridicității datelor din pontajele fiecărui angajat revine persoanelor care întocmesc și semnează respectivele pontaje.

10.1.9. Munca de noapte

10.1.9.1. Munca prestată între orele 22:00 – 6:00 este considerată muncă de noapte.

10.1.9.2. Salariații care își desfășoară activitatea în timpul nopții 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 ducă la scăderea salariului de bază;

b. 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.

10.1.10. Programul de lucru

10.1.10.1. Programul de lucru al salariaților se stabilește de Primar prin consultarea salariaților, în funcție de specificul și modul de organizare a activității serviciilor din care aceștia fac parte.

10.1.10.2. Programul de lucru al salariaților se afișează la loc vizibil la fiecare loc de muncă.

10.1.10.3. Salariații au, de regulă, următorul program de lucru:

Luni – Joi : 08 : 00 – 16:30

Vineri : 08 : 00 – 14:00.

Programul de lucru cu publicul, este aprobat de Primar în conformitate cu prevederile legale privind asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice din instituție, se afișează la intrarea în sediul principal, la sediul celorlalte servicii publice precum și pe site-ul instituției www.primariaagheraesti.ro.

10.1.10.4. Programul cu publicul este următorul:

Luni, Marți, Miercuri,	8:00 – 12:00	14:00 – 16:00
Joi		
Vineri	8:00 – 12:00	

10.1.10.5. Datorită caracterului permanent și a responsabilităților specifice a unor posturi:

a. repartizarea programului individual de lucru se face în funcție de situația operativă care se impune și în funcție de atribuțiile din fișa postului ;

b. programul de lucru poate fi inegal cu acordul ambelor părți, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă lunar;

c. în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică prejudiciază desfășurarea normală și continuitatea activităților, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile lucrătoare ale săptămânii, conform graficelor de lucru;

d. sâmbăta, duminica, în zilele de sărbători legale și ori de câte ori este nevoie, în funcție de situațiile operative și sarcinile existente, personalul va fi chemat la program cu respectarea prevederilor legale;

10.1.10.6. Primarul poate modifica total sau sectorial, programul de lucru al salariaților numai prin consultarea angajaților și cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

10.1.10.7. Salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, pot beneficia de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi.

10.1.10.8. Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părți.

10.1.10.9. Medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de muncă.

10.1.10.10. Decizia medicului de medicina muncii și/sau a instituțiilor abilitate cu controlul condițiilor de muncă sunt obligatorii atât pentru conducere cât și pentru salariați.

10.1.10.11. Donatorii de sânge au dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, o zi liberă plătită, în ziua donării.

Timpul de odihnă

10.1.11. Prin timp de odihnă se înțelege durata de timp, consacrată legal, stabilită științific, necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale cheltuite în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă/ raportului de serviciu.

10.1.12. Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme principale:

a. pauza pentru masă și repausul zilnic;

c. pauzele pentru alimentarea copilului;

d. repausul săptămânal;

e. zilele de sărbătoare nelucrătoare;

f. concediile de odihnă.

10.1.13. Pauza de masă, repausul zilnic, pauzele pentru alimentarea copilului și repausul săptămânal

10.1.14. Salariații beneficiază zilnic de pauză de masă. Pauza de masă este de 15 minute și este inclusă în timpul de muncă.

10.1.15. În cazul muncii în schimburi, repausul între 2 zile de muncă, nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

10.1.16. Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

10.1.17. Pauzele pentru alimentarea copilului în vârstă de pînă la 3 ani li se acordă femeilor, pe lângă pauza de masă în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

10.1.18. Repausul săptămânal este de 2 zile libere consecutiv, de regulă sâmbăta și duminica ori în alte zile pentru salariații din serviciile care prin specificul activităților/sarcinilor sunt obligați să lucreze în zilele de sâmbătă și duminică.

10.1.19. Zilele de sărbătoare legală

10.1.19.1. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

10.1.19.2. Zilele de sărbătoare legală se completează cu zilele dispuse prin legi speciale.

10.2.3. Zile de concediu

Salariații au dreptul, la concediu de odihnă anual, la concedii medicale și la alte concedii plătite cu respectarea reglementărilor legale aplicabile.

10.2.3.1. Concediul de odihnă

10.2.3.1.1. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat salariaților și nu poate face obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

10.2.3.1.2. Durata concediului de odihnă este de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă a salariaților și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, conform prevederilor legale.

10.2.3.1.3. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

10.2.3.1.4. Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral sau se poate acorda fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea persoanei, dacă nu este afectată desfășurarea normală a activității în cadrul instituției, sectorului de activitate, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

10.2.3.1.5. Programarea concediului de odihnă se face până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor de către coordonatorii de structuri organizatorice, astfel încât să se asigure atât bunul mers al activității cât și satisfacerea intereselor salariaților și se depune la inspectorul cu resurse umane, salarizare.

10.2.3.1.6. Concediile de odihnă se acordă pe bază de cerere de plecare în concediu înregistrată la registratură și aprobată de PR pentru personalul subordonat direct;

10.2.3.1.7. Persoana care a aprobat plecarea în concediu a salariatului îl poate rechema pe baza notei de rechemare aprobată de șeful ierarhic, dacă interese deosebite ale compartimentului sau instituției impun întreruperea concediului de odihnă.

10.2.3.1.8. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

10.2.3.1.9. În cazurile în care, din motive temeinic justificate, concediul de odihnă acesta nu poate fi efectuat total sau parțial în anul în curs, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

10.2.3.1.10. Compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate este interzisă.

10.2.3.1.11. În cazul în care ambii soți lucrează în instituție, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

10.2.3.1.12. În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet.

10.2.3.1.13. Pentru a beneficia de dreptul prevăzut la pt. 10.2.3.1.12. salariatul are datoria să respecte programarea concediului sau, dacă acest lucru nu este posibil să se asigure că activitatea compartimentului din care face parte nu este afectată de plecarea sa și să anunțe, din timp, coordonatorul sectorului de activitate.

10.2.3.1.14. Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

10.2.3.1.15. Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare. Locurile de muncă pentru care se acordă zilele de concediu de odihnă suplimentar se aprobă de către angajator, prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru, a medicului de medicina a muncii la propunerea compartimentului SSM.

10.2.3.1.16. Salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite, pentru:

a. căsătoria salariatului: 5 zile;

b. căsătoria unui copil: 3 zile;

c. decesul soțului/soției sau al unei rude sau afin de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soțului/soției acestuia, inclusiv: 3 zile;

d. nașterea unui copil al salariatului: 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

10.2.3.1.17. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

10.2.3.1.18. Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite se acordă de conducerea instituției, la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

10.2.3.1.19. Alte zile libere plătite:

a. chemări la Centrul Militar: 1 zi;

b. donatori de sânge: 1 zi;

c. control medical anual al salariatului: 1 zi

d. control medical al copilului: 1 zi.

10.2.3.2 Concediul medical

10.2.3.2.1. În cazul în care salariatul se află în concediu medical acesta are obligația să anunțe șeful ierarhic și inspectorul resurse umane, salarizare în termen de 24 de ore de la data ivirii situației.

10.2.3.2.2 Salariatul trebuie să facă dovada cu certificat medical, prin care să justifice absența în caz de boală și să depună certificatul medical, cu număr de înregistrare, până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat.

10.2.3.2.3. În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu sau contractul individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa salariatului în cauză.

10.2.3.3 Concediu fără plată

10.2.3.3.1. Raportul de serviciu/de muncă se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției pe care o deține. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

10.2.3.3.2. Prin excepție de la prevederile 10.2.3.3.1., pentru îngrijirea copilului cu handicap, raportul de serviciu/de muncă se poate suspenda la cererea motivată a salariatului pentru o perioadă cumulată mai mare decât cea prevăzută la 10.2.3.3.1., cu acordul PR.

10.2.3.3.3. În vederea suspendării raporturilor de serviciu/de muncă potrivit prevederilor 10.2.3.3.1. și 10.2.3.3.2., salariatul depune o cerere motivată adresată PR și avizată de coordonatorul sectorului de activitate. Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data de la care se solicită suspendarea raportului de serviciu/de muncă al salariatului prin acordul părților.

10.2.3.3.4. PR își exprimă sau nu acordul cu privire la suspendarea raporturilor de serviciu/de muncă la cererea salariatului în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data depunerii cererii prevăzute la

10.2.3.3.3.

10.2.3.3.5. În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părților, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, salariatul informează în scris PR despre acest fapt.

10.2.3.3.6. Evidența concediilor fără plată se ține de către inspectorul cu atribuții de salarizare care va urmări implicațiile acestora în calcularea vechimii în muncă.

10.2.3.4. Învoiri

10.2.3.4.1. La cererea salariatului, coordonatorul structurii organizatorice poate acorda învoire, de la o oră până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- a. efectuarea unor analize sau tratamente medicale, altele decât cele anuale obligatorii;
- b. citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
- c. alte situații când salariatul solicită și activitatea permite.

10.2.3.4.2. Dacă salariatul solicită mai mult de o zi de învoire este necesar și acordul superiorului coordonatorului sectorului de activitate (șefului ierarhic).

10.2.3.4.3. În cazul în care salariatul nu precizează în cerere în contul căror ore suplimentare se solicită recuperarea sau nu prezintă la sfârșitul lunii dovada efectuării orelor suplimentare pentru recuperarea învoirii, salariatul este plătit numai pentru timpul efectiv lucrat.

10.2.3.4.4. În afara cazurilor neprevăzute toate învoirile trebuie aprobate în prealabil de șeful ierarhic.

CAP. 11. ACCESUL ȘI PREZENȚA ÎN INSTITUȚIE

11.1. Accesul și prezența salariaților în instituție

11.1.1. Accesul salariaților în instituție se face pe baza legitimației de serviciu și/ sau ecusonului.

11.1.2. Salariații semnează condicile de prezență aflate în acest scop la intrarea în sediul central al primăriei și sunt gestionate de către inspectorul cu atribuții resurse umane și inspectorul cu atribuții de salarizare, sau după caz, la locurile de muncă și sunt gestionate de coordonatorul structurii organizatorice.

11.1.3. Condica de prezență:

- a. se semnează personal, de ocupantul postului, la venirea la locul de muncă până cel târziu la momentul începerii programului de lucru;
- b. se semnează personal, de ocupantul postului, la plecarea de la locul de muncă la momentul terminării programului de lucru.

11.1.4. Evidența zilnică a prezenței salariaților se asigură de către coordonatorul structurii organizatorice prin completarea foii colective de prezență pentru personalul din sectorul său de activitate în care înscriu pentru fiecare persoană, după caz, timpul efectiv lucrat, orele de noapte (conform programului de lucru aprobat), orele lucrate suplimentar (cu justificarea efectuării acestor ore), timpul nelucrat (pe cauze: maternitate, concediu de odihnă, concediu medical, concediu pentru evenimente deosebite, învoiri, recuperări, delegații, absențe nemotivate etc.).

11.1.5. Foile colective de prezență se predau de către coordonatorul structurii organizatorice, cel târziu în data de 2 a fiecărei luni calendaristice, pentru luna anterioară, la inspectorul cu atribuții de resurse umane, salarizare.

11.1.6. Documentele primare care stau la baza determinării și stabilirii drepturilor salariale ale salariaților pentru munca prestată sunt foile colective de prezență.

11.1.7. Salariații care întârzie la programul de lucru stabilit, trebuie să anunțe șeful ierarhic.

11.1.8. În cazul în care absența s-a datorat unui caz neprevăzut sau a unui motiv independent de voința celui în cauză (boală, accident, etc.), șeful ierarhic trebuie informat imediat, acesta fiind cel mai în măsură să aprecieze în toate cazurile dacă este necesar, să se diminueze în mod corespunzător salariul persoanei în cauză cu întârzierile și absențele, sau, după caz, să se recupereze.

11.1.9. Ieșirea din instituție a salariaților în interes de serviciu sau interes personal, în Comuna Gherăești, se face pe baza aprobării șefilor de compartimente.

11.1.10. Deplasarea salariaților în interesul serviciului, în afara comunei, se face pe baza ordinului de deplasare aprobat de PR sau, după caz, de șeful serviciului public de interes local.

11.1.11. În cazul șefilor structurilor din aparatul de specialitate al primarului și cei ai serviciilor publice de interes local fără personalitate juridică, deplasarea în interesul serviciului precum și plecarea în concediu de odihnă se fac numai cu aprobarea prealabilă a PR.

11.2. Ținuta vestimentară a angajaților, la birou

11.2.1. Ținuta vestimentară decentă este obligatorie.

11.2.2. Consilierii juridici au obligația de a purta robă în situațiile în care reprezintă instituția în fața instanțelor judecătorești.

11.3. Accesul persoanelor din afara instituției

Accesul cetățenilor, delegaților și reprezentanților agenților comerciali, instituțiilor, organizațiilor neguvernamentale la sediu se face liber conform programului de lucru cu publicul stabilit.

11.4. Controlul accesului în instituție

11.4.1. Controlul accesului în instituție în zilele lucrătoare, de luni până vineri, în zilele de repaus și de sărbători legale și religioase, se asigură în condițiile legii, în acest scop fiind montate și camerele video.

11.4.2. Organizarea efectuării serviciului de permanență pentru alte situații deosebite se face prin dispoziția Primarului și cu luare la cunoștință, sub semnătură, de către salariații în cauză.

CAP. 12. PRIMIREA ȘI SOLUȚIONAREA CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

12.1. Primirea și soluționarea cererilor și reclamațiilor salariaților se face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

12.2. Primirea și soluționarea reclamațiilor prin care se sesizează existența unei conduite corupte sau neetice la locul de muncă, în instituție sau care semnaleză fapte prin care a fost încălcată legea se face în conformitate cu legislația.

12.3. Adeverințele tipizate, care atestă calitatea de angajat și drepturile salariale se solicită, verbal, inspectorul cu atribuții de resurse umane și la consilierul cu atribuții de salarizare, zilnic, personal sau prin mandatar pe baza buletinului/cărții de identitate.

12.4. Orice salariat interesat poate sesiza Sindicatul/Angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

12.5. Orice informație privind activitatea desfășurată în instituție și în serviciile publice subordonate se dau în urma unor solicitări verbale/scrise adresate primarului.

12.6. Pentru solicitările adresate în scris, cererile pot fi pe suport de hârtie sau electronic (e-mail).

CAP. 13. RĂSPUNDEREA ADMINISTRATIVĂ

13.1. Răspunderea juridică

13.1.1. Răspunderea juridică reprezintă forma răspunderii sociale stabilită de stat, în urma încălcării normelor de drept printr-un fapt ilicit și care determină suportarea consecințelor corespunzătoare de către cel vinovat, prin utilizarea forței de constrângere a statului în scopul restabilirii ordinii de drept astfel lezate.

13.1.2. Formele răspunderii juridice în administrația publică:

(1) Săvârșirea unor fapte ilicite, de către demnitarii, funcționarii publici, personalul contractual și alte categorii de personal stabilite în condițiile legii de la nivelul autorității locale, în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz.

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

13.2. Răspunderea administrativă

13.2.1. Răspunderea administrativă reprezintă acea formă a răspunderii juridice care ia naștere ca urmare a încălcării îndatoririlor de serviciu.

13.2.2. Răspunderea se stabilește în funcție de forma de vinovăție și de participarea efectivă la încălcarea legii.

13.2.3. Răspunderea administrativă nu exclude și se poate completa cu alte forme ale răspunderii juridice, în condițiile legii.

13.2.4. Formele răspunderii administrative: răspundere disciplinară, contravențională sau patrimonială.

13.2.5. Principiile răspunderii administrative sunt:

(1) Principiul legalității răspunderii - răspunderea administrativă nu poate opera decât în condițiile sau în cazurile prevăzute de lege, în limitele stabilite de aceasta, conform unei anumite proceduri desfășurate de autoritățile învestite în acest scop.

(2) Principiul justeței sau proporționalității răspunderii - corelarea sancțiunii aplicate cu gradul de pericol social al faptei ilicite săvârșite și cu întinderea pagubei, în cazul producerii unei pagube, cu forma de vinovăție constatată, printr-o corectă individualizare.

(3) Principiul celerității - momentul aplicării sancțiunii trebuie să fie cât mai aproape de cel al manifestării faptei ilicite, fără amânări sau tergiversări inutile, pentru ca rezonanța socială a sancțiunii aplicate să fie maximă sporind efectul preventiv al acesteia.

13.3. Răspunderea administrativ-disciplinară

13.3.1. Disciplina muncii

13.3.1.1. În relațiile dintre salariații Comunei Gherăești, dintre salariați și conducere va fi promovat spiritul de echipă și se vor respecta valorile promovate prin prezentul regulament.

13.3.1.2. În incinta instituției, fiecare angajat poartă la vedere, ecusonul cu numele și prenumele, funcția, compartimentul.

13.3.1.3. Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură numai de către salariații din cadrul compartimentului de specialitate sau, în situații speciale care solicită prezența inspectorului de specialitate/coordonatorului sectorului de activitate, de către salariatul desemnat de PR pentru acea activitate.

13.3.2. Abateri disciplinare

13.3.2.1. 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 obligațiile și restricțiile (interdicțiile) corespunzătoare postului/funcției publice/funcției ocupate așa cum sunt reflectate acestea în prezentul Regulament intern, contractul individual de muncă, fișa postului, în dispozițiile PR, procedurile, normele, regulamentele, instrucțiunile interne și legislația specifică.

13.3.2.2. Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, apărarea împotriva incendiilor, igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, respectarea egalității de șanse, a nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, prevenirea actelor de corupție, a obligațiilor enumerate în subcapitolul (7.2) și a interdicțiilor enumerate în capitolul (7.3) constituie abateri disciplinare.

13.3.2.3. Cercetarea disciplinară, precum și analizarea, examinarea și soluționarea neregulilor sau abaterilor de la prevederile Codului de conduită etică și integritate a funcționarilor publici și personalului contractual a salariaților instituției este efectuată de către Comisia de disciplină a funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Comunei Gherăești constituită prin dispoziție emisă de PR.

13.3.2.4. Constituie abateri disciplinare, spre exemplu, 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) prezentarea la serviciu în stare ebrietate sau oboseală înaintată, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați;
- f) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;

- g) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- h) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- i) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- j) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu sau alte sarcini încredințate de conducătorul compartimentului sau al instituției;
- k) 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;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- m) 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;
- n) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- o) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.

13.3.3. Sancțiuni disciplinare

13.3.3.1. Sancțiunile disciplinare aplicabile în cazul săvârșirii de către salariați a unor abateri disciplinare sunt dispuse de PR la propunerea Comisiei de disciplină a funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Comunei Gherăești.

13.3.3.2 La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de:

- cauzele și gravitatea abaterii disciplinare;
- împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- forma de vinovăție și de consecințele abaterii;
- comportarea generală în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- existența în antecedentele salariatului a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în

condițiile legii.

13.3.3.3. Sancțiunile disciplinare care se pot aplica salariaților - funcționari publici, în cazul în care au săvârșit o abatere disciplinară sunt, conform prevederilor din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:

- 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 unu 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.

13.3.3.4. Sancțiunile disciplinare care se pot aplica salariaților – angajați cu contract individual de muncă, în cazul în care au săvârșit o abatere disciplinară sunt, conform prevederilor din Legea nr. 53/2003 actualizată – Codul muncii:

- a. avertismentul 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, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e. desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

13.3.3.5. Sancțiunile disciplinare aplicate salariaților care au calitatea de personal contractual 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.

13.3.3.6. Sancțiunile disciplinare aplicate salariaților care au calitatea de funcționari publici se radiază de drept, după cum urmează:

- a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancțiunea disciplinară prevăzută la 12.3.3.3.a.;
- b) la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sancțiunile disciplinare prevăzute la 12.3.3.3. b. – e.;
- c) în termen de 3 ani de la aplicare, sancțiunea prevăzută la 12.3.3.3. f.;
- d) de la data comunicării hotărârii judecătorești definitive prin care s-a anulat actul administrativ de sancționare disciplinară a funcționarului public.

13.3.3.7. Radierea sancțiunilor disciplinare prevăzute la 12.3.3.6. a. – c. se constată prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

13.3.4. Procedura disciplinară

13.3.4.1. Abaterile disciplinare, neregulile sau abaterile de la etică pot fi sesizate, în scris, conducătorului instituției publice, de orice persoană indiferent de calitatea pe care o are în raport cu instituția (salarizat/colaborator/coordonator sector de activitate/persoană din conducerea instituției sau cu atribuții de control/cetățean al Comunei Gherăești).

13.3.4.2. Cercetarea faptelor sesizate ca și abateri disciplinară se face de către Comisia de disciplină a funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul instituției constituită prin dispoziția primarului.

13.3.4.3. Cercetarea disciplinară se efectuează pe baza procedurilor din Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de disciplină a funcționarilor publici și personalului contractual (difuzat, controlat, în fiecare sector de activitate spre a fi adus la cunoștința fiecărui salariat).

13.3.4.4. Analiza, examinarea și soluționarea neregulilor sau abaterilor de la etică ale salariaților instituției se face de către Comisia de disciplină a funcționarilor publici și personalului contractual.

13.3.4.5. Procedurile de analiză, examinare și soluționare a neregulilor sau abaterilor de la etica profesională a salariaților instituției sunt prevăzute de reglementări interne ale Primăriei Comunei Gherăești.

13.3.4.6. În urma activității de cercetare disciplinară, comisia de disciplină poate să propună:

- a. sancțiunea disciplinară aplicabilă, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea abaterii disciplinare;
- b. clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare;
- c. sesizarea de îndată a organelor de cercetare penală când există indicii că fapta săvârșită poate fi considerată infracțiune.

13.3.4.7. În cazul în care Comisia de disciplină propune aplicarea sancțiunii disciplinare ce constă în reducerea drepturilor salariale, aceasta va propune și durata aplicării și, după caz, procentul de diminuare a acestor drepturi.

13.3.4.8. Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare pentru funcționarii publici și în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei pentru personalul contractual.

13.3.4.9. Primarul Comunei Gherăești dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziție scrisă, pe baza propunerii cuprinse în raportul Comisiei de disciplină.

13.3.4.10. Dispoziția de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

13.3.4.11. Dispoziția de sancționare se predă, personal, salariatului cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

13.3.4.12. Salariatul nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței competente, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a dispoziției de sancționare, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

13.3.4.13. Prevederile prezentului regulament referitoare la abaterile și sancțiunile disciplinare se completează cu prevederile următoarelor acte legale și de reglementare:

- Legea nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 *** Republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

13.4. Răspunderea administrativ-contravențională

13.4.1. Răspunderea administrativ-contravențională reprezintă o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei contravenții în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

13.5. Răspunderea administrativ-patrimonială

13.5.1. Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

13.5.2. Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

13.5.3. În situația în care Angajatorul constată că salariatul său 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.

13.5.4. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform pct. 13.5.3., nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

13.5.5. Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

13.5.6. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

13.5.7. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

13.5.8. 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.

13.5.9. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

13.5.10. Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

13.5.11. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

13.5.12. În cazul în care salariatului îi încetează raportul de serviciu/de muncă înainte ca acesta 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 angajator în calitate de păgubit.

13.5.13. 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.

13.5.14. 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.

13.5.15. **Răspunderea contravențională** a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

13.5.16. Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, salariatul se poate adresa cu plângere la Judecătoria Roman.

13.5.17. Răspunderea civilă a salariatului se angajează:

- a. pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului Comunei Gherăești;
- b. pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c. pentru daunele plătite de instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

13.5.18. În cazul funcționarilor publici, repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice în situațiile prevăzute la art.12.5.17. lit. a) și b) se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau 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.

13.5.19. Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

13.5.20. Ordinul sau dispoziția de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

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

13.5.22. Răspunderea salariatului pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

13.5.23. În cazul în care salariatul cu contract individual de muncă este arestat preventiv, acestuia i se suspendă contractual individual de muncă conform prevederilor Codului muncii.

13.5.24. De la momentul începerii urmăririi penale, salariatul funcționar public, dacă acesta poate influența cercetarea, este mutat, temporar în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a instituției prin dispoziția primarului.

13.5.25. În cazul în care un salariat funcționar public este trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni care împiedică îndeplinirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, PR va dispune suspendarea funcționarului public din funcția publică pe care o deține.

13.5.26. În cazul în care s-a dispus clasarea sau renunțarea la urmărirea penală ori achitarea sau renunțarea la aplicarea pedepsei ori amânarea aplicării pedepsei, precum și în cazul încetării procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

CAP. 14. EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE ALE SALARIAȚILOR

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului angajat în cadrul aparatului de specialitate al primarului și serviciilor publice de interes local subordonate fără personalitate juridică, constă în aprecierea obiectivă a activității acestuia, de către coordonatorul sectorului de activitate, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor individuale, stabilite anual, cu rezultatele obținute în mod efectiv, în baza procedurii și legislației privind „Evaluarea performanțelor profesionale a salariaților”.

CAP. 15. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

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

- a. respectarea clauzelor contractului de muncă/actului administrativ de numire în funcția publică, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege;
- b. gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- c. asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;

d. exercitare drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;

e. organizarea încetării raporturilor/relațiilor de muncă.

15.2. Regulile privitoare la protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele anterior prezentate sunt cele menționate în documentele și operațiunile care păstrează dovada consimțământului salariaților pentru prelucrarea respectivelor date.

15.3. Salariații care solicită acordarea facilităților ce decurg din calitatea de salariat al Comunei Gherăești trebuie să își exprime consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective, în condițiile prevăzute de lege.

15.4. Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal desemnat la nivel de instituție, pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

15.5. 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 și ale cetățenilor/colaboratorilor instituției în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor și responsabilităților lor de serviciu în cadrul structurilor organizatorice din care fac parte sau în orice altă împrejurare, prin alte mijloace.

15.6. În cazul în care pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea trebuie realizată telefonic și în scris.

15.7. Salariații instituției au obligația de a respecta Regulamentul privind protecția datelor cu caracter personal al Comunei Gherăești.

CAP. 16. COMISII

16.1. Comisia paritară

16.1.1. Comisia paritară este constituită, prin dispoziția emisă de PR, din 1 reprezentant desemnat de către organizațiile sindicale și 1 reprezentant desemnat de către primar, în scopul participării la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii funcționarilor publici în timpul exercitării atribuțiilor lor și buna desfășurare a activității instituției.

16.1.2. Comisia paritară urmărește permanent realizarea acordurilor stabilite între sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici și conducerea instituției și în exercitarea atribuțiilor, emite avize consultative la solicitarea uneia din părți.

16.2. Comisia de disciplină

16.2.1. Comisia de disciplină este constituită, prin dispoziția emisă de PR, cercetează abaterile pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale de sancționare sau de clasare a cauzei.

16.2.2. Comisia de disciplină este organizată și funcționează în conformitate cu Regulamentul propriu de organizare și funcționare și este independentă în exercitarea atribuțiilor.

CAP. 17. DISPOZIȚII FINALE

17.1. Prezentul regulament se afișează pe site-ul Comunei Gherăești și se difuzează, prin poșta electronică, la adresele de mail ale sectoarelor de activitate spre a fi adus la cunoștința fiecărui salariat.

17.2. Salariații Comunei Gherăești, în calitatea pe care o au și în conformitate cu sarcinile, atribuțiile și răspunderile pe care le presupune calitatea de angajat, răspund de respectarea prevederilor prezentului Regulament Intern, în domeniul de desfășurare a activității.

17.3. Regulamentul Intern se aduce la cunoștință salariaților funcționari publici/persoane care ocupă o funcție de demnitate publică, personal contractual indiferent de durata contractului de muncă sau a raportului de serviciu, celor detașați sau delegați, elevilor sau studenților care fac practică, precum și altor

persoane, pe toată durata colaborării cu instituția, prin grija angajatorului și își produce efecte față de aceștia din momentul înștiințării acestora.

17.4. Personalul de conducere din cadrul Comunei Gherăești are obligația de a prelucra prevederile prezentului Regulament Intern cu toți angajații din subordine și de a proba însușirea prevederilor prezentului Regulament Intern de către salariații coordonați direct prin semnarea raportului de instruire de către fiecare salariat.

17.5. Pentru un angajat care la data prelucrării Regulamentului Intern lipsește, aducerea la cunoștință se face în prima zi de la reluarea activității de către conducătorul locului de muncă.

17.6. Pentru noii angajați, prelucrarea Regulamentului Intern se va face în prima zi de activitate, de către conducătorul locului de muncă.

17.7. Raportul de instruire cu privire la prevederile Regulamentului Intern semnat de conducătorul locului de muncă și de salariații instruiți va fi păstrat la dosarul instruirilor interne, al fiecărui loc de muncă, după caz, din fiecare sector de activitate.

17.8. Orice modificare/revizie a conținutului prezentului Regulamentului Intern este supusă procedurii de informare/difuzare.

17.9. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în Regulamentul Intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit prevederilor capitolul 12: Primirea și soluționarea cererilor sau a reclamațiilor salariaților.

17.10. Prezentul Regulament intern a fost elaborat cu consultarea salariaților instituției prin punerea în drive a linkului pe e-mail, pe grupul whatsapp, sau personal celor care nu sunt în grup.