



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE



REGULAMENT

INTERN

2021

Aprobat prin decizia directorului executiv nr. 86 / 01.11.2021



CAPITOLUL I	Dispoziții generale
CAPITOLUL II	Drepturi, obligații, interdicții și incompatibilități
CAPITOLUL III	Relațiile de serviciu. Accesul în Agenție
CAPITOLUL IV	Organizarea timpului de lucru și timpul de repaus.
CAPITOLUL V	Munca prestată suplimentar. Zile libere plătite Concedii. Absențe
CAPITOLUL VI	Angajarea în muncă. Suspendarea, modificarea și încetarea raportului muncă, respectiv de serviciu
CAPITOLUL VII	Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
CAPITOLUL VIII	Răspunderea disciplinară. Răspunderea patrimonială
CAPITOLUL IX	Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților
CAPITOLUL X	Protecția maternității la locul de muncă.
CAPITOLUL XI	Reguli privind securitatea și sănătatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor, instruirea salariatilor pentru situații de urgență
CAPITOLUL XII	Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice
CAPITOLUL XIII	Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și a Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată cu modificările și completările ulterioare.



Prezentul Regulament intern este elaborat în baza legislației în vigoare și se aplica funcționarilor publici și personalului contractual din aparatul propriu al AJOFM TULCEA

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art. 1

- (1) Personalul angajat al Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, denumită în continuare Agenție, este constituit din funcționari publici
(2) Funcționarii publici își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu.

Art. 2

Prezentul regulament intern se aplică personalului angajat în aparatul propriu al Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, persoanelor detașate, delegate sau voluntare în cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, precum și elevilor/studentilor care efectuează practica în Agenție.

Art. 3

- (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință tuturor persoanelor prevazute la art. 2 din prezentul regulament intern, sub semnătură, prin grija fiecărui conducător al compartimentului respectiv.
(2) Prevederile regulamentului intern produc efecte pentru angajați din momentul aducerii la cunoștință acestora, prin modalitățile prevăzute la alin.(1).
(3) Prezentul regulament poate fi completat prin norme interne de serviciu, norme generale sau specifice în domeniul conduitei angajaților instituției în măsura în care acestea sunt necesare.
(4) Condițiile specifice sau speciale pentru unii angajați ai instituției, sau pentru anumite modalități sau proceduri de aplicare a prezentului regulament vor putea face obiectul unor norme, reguli, planuri, decizii și dispoziții interne de serviciu.

Art. 4

- (1) Orice angajat poate sesiza conducerea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
(2) 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 conducerea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).
(3) Prin aplicarea prezentului regulament, angajații au obligația să dea dovadă de profesionalism, cinste, ordine și disciplină, să asigure exercitarea corectă a atribuțiilor Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, stabilite în concordanță cu legislația aplicabilă, în vigoare.



CAPITOLUL II DREPTURI, OBLIGAȚII, INTERDICȚII ȘI INCOMPATIBILITĂȚI

1. Drepturile și obligațiile conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea

Art.5

(1). Conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea are următoarele **drepturi**:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea;
- b) să stabilească, în condițiile legii, atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat prin fișa postului;
- c) să modifice/actualizeze fișa postului ori de câte ori situația o impune, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și prezentului Regulament Intern;
- f) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalității lor;
- g) să solicite diverse rapoarte de activitate personalului Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea, cu periodicitatea și profilul pe care le consideră necesare (zilnice, săptămânale, etc, pe obiective și atribuții alocate, în funcție de volumul de încărcare cu sarcini, etc);
- h) să verifice modul de respectare de către salariați a disciplinei muncii, a Codului de conduită, precum și a altor reguli și norme interne stabilite potrivit prezentului Regulament Intern și potrivit altor norme interne emise de angajator;
- i) să verifice modul în care salariații respectă clauza de confidențialitate și alte clauze asupra cărora s-a negociat și s-a convenit a fi incluse, în raportul de serviciu;
- j) să verifice depunerea de către salariați a declarațiilor de interese/avere stabilite conform prevederilor legale în vigoare, la termenele și în formatele stabilite potrivit acestor prevederi;
- k) să aprobe sau, după caz, să refuze în mod justificat participarea funcționarilor publici la programe de formare și finanțarea cheltuielilor cu participarea;
- l) să solicite restituirea sumelor cheltuite cu participarea la programele de formare, dacă salariații participanți la programele de formare/perfecționare finanțate de către Agenție nu fac dovada finalizării programului din culpa lor;

(2) **Conducerii** Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea îi revin următoarele **obligații**:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de serviciu;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, conforme cu specificul fiecărui loc de muncă în parte, în vederea asigurării unor condiții corespunzătoare de muncă și atingerii standardelor de performanță cerute pentru îndeplinirea sarcinilor ce-i revin fiecărui salariat.
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege și din raportul de serviciu;
- d) să plătească salariile înaintea oricăror alte obligații bănești;



- e) să
- ă plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- f) să înființeze Registrul General de Evidența a Salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- g) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal și profesional ale salariaților;
- i) să ia măsurile necesare pentru interzicerea fumatului, în Agenție, conform legii;
- j) să invite, reprezentantul salariaților Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea ca partener egal la dialog social cu conducerea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea;
- k) să consulte reprezentantul salariaților Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea privind reducerile de personal din cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea;
- l) să elaboreze, anual, planul de formare profesională și să asigure accesul periodic la formarea profesională a salariaților;
- m) să respecte principiul nediscriminării și al egalității de șanse și tratament și să înlătore orice formă de încălcare a demnității umane;
- n) să garanteze protecția, igiena și securitatea muncii;
- o) să garanteze aplicarea tuturor prevederilor legale în materia dreptului muncii și să asigure informarea salariaților despre aceste proceduri;
- p) să asigure procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor salariaților în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;
- q) să asigure respectarea normelor legale privind durata timpului de lucru și al celui de odihnă, precum și condițiile specifice, după caz, privind munca femeilor și a tinerilor;
- r) să stabilească obiectivele și să evalueze periodic performanțele profesionale individuale ale personalului din subordine;
- s) să urmărească periodic modul în care dotarea compartimentelor de muncă este realizată în raport de cerințele și specificul fiecărei activități;
- t) să organizeze activitatea angajaților ținând cont de strategia de dezvoltare a Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea și de îndeplinirea obiectivelor stabilite, precizând prin fișa postului atribuțiile fiecăruia în raport cu studiile, pregătirea profesională și specialitatea acestora, stabilind în mod corect și echitabil volumul de muncă al fiecăruia;
- u) să răspundă pentru legalitatea și oportunitatea dispozițiilor date personalului din subordine.
- v) să organizeze și să asigure, conform dispozițiilor legale și prezentului Regulament Intern, perfecționarea pregătirii profesionale a personalului; să sprijine și să stimuleze inițiativa și capacitatea profesională a angajaților;
- w) să asigure condițiile necesare aplicării dispozițiilor legale în vigoare referitoare la securitatea muncii și prevenirea incendiilor, timpul de lucru și de odihnă, acordarea drepturilor pentru munca prestată;
- x) să creeze condiții de prevenire și înlăturare a cauzelor sau împrejurărilor care pot produce pagube patrimoniului Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea;



- y) să
ă respecte prevederile legale în legătură cu numirea sau, după caz, cu eliberarea din funcție a personalului;
- z) să prevină și să sancționeze, conform legii, orice formă de discriminare;
- aa) să asigure protecția personalului angajat și să respecte prevederile Legii nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- bb) să asigure punerea în aplicare a dispozițiilor legale referitoare la supravegherea stării de sănătate a salariaților în toate aspectele legate de muncă;
- cc)
- dd) să aducă la cunoștința personalului din subordine obligațiile și răspunderile ce le revin, să pună la dispoziție instrucțiunile, regulamentele și documentațiile pe baza cărora salariații sunt obligați să-și desfășoare activitatea și să verifice însușirea corectă a acestora;
- ee) să dea dispoziții clare, precise și să asigure condițiile necesare pentru executarea sarcinilor, întocmai și la timp;
- ff) să evalueze gradul de participare al salariaților din subordine la realizarea sarcinilor ce revin;
- gg) să respecte procedura de angajare și de verificare a aptitudinilor profesionale și personale la angajare, precum și evaluarea după perioada de probă, respectiv evaluarea periodică a salariaților din subordine, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare;
- hh) conducătorii compartimentelor din aparatul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea răspund de organizarea și evidența proprie privind concediile de odihnă, concediile fără plată, zilele libere plătite, învoiri, orele prestate peste programul normal de lucru, absențe, întârzieri de la program și alte aspecte care privesc timpul de muncă și odihnă al salariaților, aprobate de aceștia, după caz.
- (3) Agenția asigură organizarea eficientă a muncii, crearea condițiilor necesare pentru desfășurarea normală a activității, precum și supravegherea și controlul disciplinei în muncă a tuturor salariaților.

2. Drepturile și obligațiile salariaților

Art.6

(1) În scopul îndeplinirii obligațiilor ce le revin, salariații din cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea beneficiază de toate drepturile privind raporturile de muncă, respectiv de serviciu, conform cu dispozițiile legale în vigoare:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă ;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual, concediul medical și alte concedii, în condițiile legii;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă și la asigurările sociale de stat, potrivit legii;
- g) dreptul la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la opinie proprie;



- k) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- l) dreptul la asociere în organizații profesionale sau în alte organizații având ca scop protejarea intereselor profesionale;
- m) dreptul la grevă, în condițiile legii;
- (2) Salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea au, în principiu, următoarele obligații:
- a) să ia cunoștință de prevederile prezentului Regulament Intern și să le respecte ;
- b) să îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, precum și a celor primite de la șefii ierarhici superiori;
- c) să respecte disciplina muncii;
- d) să asigure confidențialitatea și loialitatea față de Agenție în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în Agenție;
- f) să se abțină să își exprime sau să își manifeste convingerile politice la locul de muncă și în exercitarea sarcinilor de serviciu;
- g) să păstreze secretul de serviciu, în condițiile legii, unde este cazul;
- h) să nu accepte sau să solicite direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcțiilor lor, daruri sau alte avantaje;
- i) să prezinte în termen de 5 zile lucrătoare la compartimentul RUSSCC documentele justificative care atestă orice modificări privind statutul personal, referitoare la adresa de domiciliu sau de reședință, starea civilă, preschimbarea actului de identitate, alte situații care, potrivit legii sau altor norme interne, presupun informarea obligatorie a angajatorului,
- j) să prezinte, după caz, compartimentul RUSSCC declarațiile de avere și de interese, în termenele stabilite de lege;
- k) să prezinte certificatul medical, până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul, la șeful ierarhic superior în vederea avizării, tot până la termenul menționat certificatul urmând a fi depus la Compartimentul RUSSCC;
- l) să prezinte la RUSSCC, în original și copie, diplomele, adeverințele, certificatele sau alte documente similare obținute cu ocazia absolvirii unor instituții de învățământ, stagii, seminarii, cursuri de pregătire profesională;
- m) să-și însușească cunoștințele necesare îndeplinirii sarcinilor de serviciu precum și actele normative, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la domeniul lor de activitate;
- n) să cunoască și să aplice corespunzător prevederile actelor normative în vigoare legate de activitatea pe care o desfășoară, Regulamentul de Organizare și Funcționare pentru aparatul propriu al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, precum și Procedurile interne aprobate pentru compartimentul unde își desfășoară activitatea, cu respectarea eticii profesionale;
- o) să își perfecționeze pregătirea profesională;
- p) să frecventeze și să promoveze cursurile organizate sau recomandate de Agenție;
- q) să execute întocmai și la timp sarcinile ce le revin conform funcției pe care o îndeplinesc;
- r) să respecte limitele de competențe și responsabilitățile ce le sunt atribuite prin fișa postului și prin alte instrumente manageriale de către șefii ierarhici;
- s) să se conformeze dispozițiilor date de salariații cu funcții de conducere cărora le sunt



s

ubordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În aceste cazuri, angajatul are obligația să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispoziției primite;

t) să respecte întocmai programul de lucru și să folosească eficient timpul de muncă;

a) să nu absenteze nemotivat și să nu părăsească locul de muncă în timpul programului de lucru fără aprobarea șefului ierarhic;

b) biletele de voie se acorda conform notei interne 13084 / 13.11.2016.

u) să se prezinte la program în deplinătatea capacităților necesare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor, să nu fie sub influența băuturilor alcoolice/substanțelor stupefiante, să aibă o ținută îngrijită și un comportament civilizat;

v) în caz de îmbolnăvire, accident sau indisponibilitate pentru prezentarea la programul normal de lucru și exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu, salariatul are obligația să anunțe de îndată șeful ierarhic despre aceasta;

w) să respecte regulile de acces în locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, să nu primească persoane străine la locul de muncă decât în conformitate cu reglementările legale în vigoare și regulile de acces stabilite de conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

x) să-și însușească și să respecte prevederile legale privind Normele de Protecție a Muncii și Normele pentru Situații de Urgență,

y) să respecte Normele de Prevenire și Stingere a Incendiilor și să contribuie la apărarea integrității bunurilor și valorilor Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

z) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de muncă, echipamentele și instalațiile aflate în funcțiune și să le asigure în mod corespunzător la terminarea lucrului;

aa) să respecte normele de conduită la locul de muncă;

bb) să respecte ordinea, disciplina în muncă și curățenia la locul de muncă, să nu presteze alte activități decât cele cuprinse în sarcinile de serviciu în timpul programului de lucru, să nu folosească echipamentul și tehnica din dotare (echipament de birou, etc) în alte scopuri decât în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

cc) să anunțe de îndată șefii ierarhici de ivirea unor defecțiuni la echipamentele de lucru;

dd) să anunțe de îndată șeful ierarhic în cazul în care orice organ solicită relații în legătură cu activitatea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

ee) să aducă la cunoștința șefilor ierarhici orice neregulă constatată sau greutate în exercitarea atribuțiilor;

ff) să aibă o atitudine demnă și corectă, respectuoasă și principială dând dovadă de inițiativă, creativitate, spirit constructiv, prezență de spirit, capacitate decizională operativă, diplomație;

gg) să respecte normele de conduită profesională prevăzute în codul de conduită al funcționarilor publici și în codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;

hh) să nu deranjeze munca colegilor din biroul unde își desfășoară activitatea sau a altor colegi din Agenție prin acțiuni sau manifestări neconforme;

ii) să nu renunțe la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

jj) să asigure un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea



a

ctivă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

kk) să asigure, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice;

ll) să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute;

mm) să se abțină de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției;

nn) să respecte demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

oo) să respecte libertatea opiniilor și să nu se lase influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;

pp) să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea când sunt desemnați să participe la activități sau dezbateri publice în calitate oficială. În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

qq) să promoveze o imagine favorabilă țării și Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea când reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional;

rr) să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol;

ss) respectarea cu strictete a legilor țării gazdă în deplasările externe;

tt) să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând ca un bun proprietar;

uu) să păstreze ordinea, evidența și securitatea documentelor, lucrărilor și informațiilor pe care le gestionează;

vv) să folosească eficient mijloacele fixe pe care le utilizează și să ia toate măsurile necesare pentru evitarea oricărei risipe și înlăturarea oricărei neglijențe;

ww) să nu scoată în afara Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea documente, mijloace fixe sau obiecte de inventar decât după anunțarea și obținerea aprobării conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

xx) să respecte cu strictete Normele Interne de protecție a informațiilor clasificate, de care iau cunoștință în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, să păstreze confidentialitatea lucrărilor de serviciu și a drepturilor salariale, să restituie documentele și materialele accesate, inclusiv copiile acestora, în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu la solicitarea șefului ierarhic și/sau la încetarea raportului de muncă, respectiv de serviciu;

yy) salariații cu funcții de conducere sunt obligați să dea dispoziții în limita competenței, să pretindă executarea întocmai a dispozițiilor date și a instrucțiunilor de serviciu și să controleze executarea acestora. Dispozițiile date trebuie să fie conforme cu legile, regulamentele și instrucțiunile de serviciu și să nu lezeze onoarea și demnitatea persoanei ce urmează a le executa;



zz) s

salariații cu funcții de conducere răspund de consecințele dispozițiilor transmise. Ei sunt obligați să se convingă că dispozițiile date au fost înțelese de cei care urmează să le execute.

aaa) Sa respecte circuitul documentelor, sa nu depuna la registratura documente a caror flux nu a fost finalizat intre compartimentele functionale.

3. Interdicții

Art.7

Indiferent de funcția în care sunt încadrați, salariaților Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea le este interzis:

- c) prezentarea la lucru sub influența băuturilor alcoolice sau a substanțelor
- d) stupefiante;
- e) fumatul în perimetrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, ci numai în spațiile special amenajate;
- f) introducerea sau consumul băuturilor alcoolice sau a substanțelor stupefiante în locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;
- g) comercializarea de produse în cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, răspandirea unor materiale de propagandă ori de altă natură care îndeamnă la violență;
- h) intrarea în locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, sau rămânerea, în afara orelor de program, fără aprobarea șefului ierarhic, sunt considerate abateri disciplinare și vor atrage sancțiunea disciplinară a celor ce se vor face vinovați de încălcarea acestora.
- i) să permită accesul persoanelor străine la locul de muncă, fără aprobarea șefului ierarhic;
- j) încălcarea confidențialității lucrărilor și a documentelor de serviciu;
- k) să asocieze numele Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea cu activități, acțiuni, materiale, documente care aduc atingere imaginii sau/și prestigiului acesteia;
- l) orice formă de activitate politică sau propagandă politică în timpul programului de lucru, în locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.
- m) Se interzice publicarea pe site-urile de socializare a informațiilor legate de activitatea agenției (poze , comentarii) de catre salariați cu exceptia informațiilor publicate de compartimentul de comunicare ;

Art.8

Nerespectarea obligațiilor și interdicțiilor de la art. 6 și art. 7, atrage după sine sesizarea, de către orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui funcționar public, a comisiei de disciplină în vederea stabilirii abaterii disciplinare, conform dispozițiilor legale în vigoare.

4. Incompatibilități



- (
- 1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.
 - (2) Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:
 - a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
 - b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
 - c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
 - d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.
 - (2¹) Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2) lit. a) și c), funcționarul public care:
 - a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
 - b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
 - c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.
 - (2²) Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin.(2), funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă.
 - (3) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanța de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.
 - (4) Funcționarii publici nu pot fi mandatar ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătura cu funcția publică pe care o exercita.
 - (5) În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.

CAPITOLUL III

RELAȚII DE SERVICIU. ACCESUL ÎN AGENȚIE

1. Relațiile de serviciu



A

rt. 9

Relațiile de serviciu între persoanele încadrate în Agenție sunt relații de ierarhie administrativă, relații de subordonare și relații de colaborare.

Art.10

Transmiterea dispozițiilor legate de ierarhia administrativă se face prin șefii ierarhici direcți. Șefii ierarhici superiori pot transmite dispoziții direct salariaților cu funcții de execuție; în acest caz, cel care a primit dispoziția este obligat să informeze, despre aceasta, șeful său ierarhic imediat superior.

2. Accesul în Agenție

Art. 11

Accesul salariaților în locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea este permis numai prin locurile special amenajate în acest scop, în baza legitimației de serviciu și a ordinului de deplasare/serviciu sau, după caz, la toate entitățile din subordinea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

Art.12

Accesul altor persoane în cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă

Tulcea se face, în timpul programului de lucru, cu respectarea regulilor de acces, stabilite astfel:

(1) Delegații altor instituții, veniți în interes de serviciu sau alte persoane cu drept de control, au acces în incinta locațiilor Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea pe baza ordinelor de deplasare/serviciu sau delegațiilor emise de unitatea din care fac parte și/sau a actelor de identitate proprii, ori, după caz, a legitimației și ordinului de control, după prealabila informare a directorului executiv.

(2) Persoanele care solicită accesul în sediul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea sunt obligate să se înregistreze la punctul de acces și vor fi însoțite, atât la intrarea, cât și la ieșirea din Agenție de către o persoană din cadrul compartimentului vizat, desemnat în acest sens de șeful ierarhic superior.

(3) Ieșirea din incinta Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea a persoanelor prevăzute la alin. 1) are loc prin același punct de control, acestora înapoiindu-li-se actele pe baza cărora li s-a permis accesul.

Art.13

Delegații altor entități care ridică sau introduc în Agenție materii prime, materiale și alte bunuri, cu/fără mijloace de transport auto, sunt obligați să se supună controlului la intrarea/ieșirea din locațiile Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, să prezinte foile de parcurs și actele de eliberare/însoțire a bunurilor de la depozite, purtând viza și semnătura persoanelor în drept.

Art. 14

(1) Accesul ziariștilor, fotoreporterilor și operatorilor de televiziune și radio din România se face pe baza legitimațiilor proprii de serviciu, vizate la zi și a unei legitimații de acreditare, pe baza unor tabele nominale transmise de redacții la Serviciul Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație, cu valabilitate de minimum 6 luni. Accesul este permis în spațiile stabilite pentru acest scop de către conducerea executivă a Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

(2) Accesul delegațiilor străine neguvernamentale sau de alt gen se face numai în prezența reprezentanților Direcției Relații Internaționale, Eures și Mediere sau ai direcțiilor prin care s-a stabilit întâlnirea, care au obligația de a însoți în permanență



r

espectivele persoane în incinta clădirii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea. Verificarea documentelor se face în acest caz de către punctul de control, reprezentantul Direcției Relații Internaționale, Eures și Mediere, respectiv al direcțiilor prin care s-a stabilit întâlnirea revenindu-i obligația de a verifica valabilitatea acreditărilor.

Art. 15

Accesul persoanelor ce efectuează lucrări de reparații, întreținere sau construcții-montaj se face pe baza unor tabele semnate de directorii unității (firmei/societății etc) din care fac parte și avizate de Compartimentul Achizitii Publice Administrativ Protecția Muncii și PSI. Tabelele vor fi verificate periodic de către Achizitii Publice Administrativ Protecția Muncii și PSI. sub aspectul eventualelor schimbări în componența acestora.

Art. 16

Accesul altor persoane în cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea se face pe baza documentelor de identificare și cu însoțitor atât la intrare, cât și la ieșire, desemnat de compartimentul la care solicită accesul.

Art. 17

(1) Evidența legitimațiilor de serviciu se ține de către Compartimentul RUSSCC.

(2) Evidența permiselor provizorii de acces se ține de către Compartimentul Achizitii Publice Administrativ Protecția Muncii și PSI

(3) Pierderea sau distrugerea legitimațiilor de serviciu se comunică în 24 de ore la Compartimentul RUSSCC, care va proceda conform reglementărilor în vigoare.

(4) La încetarea raporturilor de muncă/serviciu, a detașării sau în cazul transferului, legitimațiile de serviciu vor fi reținute și anulate de către Compartimentul RUSSCC

Art. 18

Accesul salariaților în incinta Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea în afara programului de lucru, în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale se face numai la solicitarea/aprobarea șefului ierarhic.

Art. 19

(1) Accesul și circulația persoanelor fără însoțitor sau pe baza altor documente decât cele prevăzute în prezentul capitol sunt interzise.

(2) Este interzis statul în Agenție al salariaților peste programul de lucru, fără acordul șefului.

(3) Este interzis accesul în incinta sediului Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea cu arme de foc și/sau arme albe, muniție, materiale explozive sau chimice dăunătoare. Excepție fac persoanele având atribuții de pază a sediului Agenției Județene

pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, precum și curierii militari care transportă documente secrete.

Art. 20

Programul de audiență la cabinetul directorului executiv este marți de la orele 09.00-12.00.; director executiv adjunct luni orele 09.00-12.00

Art. 21

Nerespectarea prevederilor Capitolului III. art. 19 alin (2) și (3), atrage după sine sesizarea comisiei de disciplină în vederea stabilirii abaterii disciplinare și aplicării



s
anctiunii, conform dispozițiilor legale în vigoare.

CAPITOLUL IV

ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU SI TIMPUL DE REPAUS. MUNCA PRESTATĂ SUPLIMENTAR. ZILE LIBERE PLĂTITE

1. Organizarea timpului de lucru și timpul de repaus.

Art. 22

- (1) Programul de lucru este stabilit în conformitate cu prevederile legale.
- (2) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână, astfel:
de luni până joi de la ora 8⁰⁰ la orele 16³⁰, iar vineri de la ora 8⁰⁰ la orele 14⁰⁰.
- (3) Conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea are dreptul, respectând limitele și procedurile impuse de legislația în vigoare, de a modifica programul de lucru în funcție de nevoile instituției.
- (4) Cu acordul sau la solicitarea motivată a salariatului conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea poate stabili programe individualizate de muncă.
- (5) La începutul și sfârșitul programului de lucru, salariații sunt obligați să semneze în condica de prezență, care va fi verificată zilnic de către compartimentul RUSSCC. Pe baza evidențelor din condica de prezență se întocmește foaia colectivă de prezență, lunar (pontajul) în vederea întocmirii statelor de plată a salariilor.
- (6) Salariatul care, prin atribuțiile de serviciu, răspunde de întocmirea foi colective de prezență (pontajului) răspunde, în condițiile legii, de realitatea și exactitatea datelor consemnate în aceasta.

Art. 23

- (1) Sărbătorile legale și religioase sunt zile nelucrătoare, în afară de zilele de repaus săptămânal, acordarea acestora făcându-se de către Agenție, în condițiile legii, după cum urmează:
- a) 1 și 2 ianuarie;
 - b) prima și a doua zi de Paști;
 - c) 1 mai;
 - d) 20 iunie a doua zi de Rusalii;
 - e) 15 august adormirea Maicii Domnului ;
 - f) 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - g) 1 Decembrie;
 - h) prima și a doua zi de Crăciun;
 - i) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Se vor acorda orice alte zile declarate prin lege ca zile nelucrătoare.

Art. 24



(1) Salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea pot obține învoiri de la serviciu în timpul programului de lucru. Învoirea se va aproba numai pentru situații deosebite, cu condiția neperturbării activității de la locul de muncă, cu precizarea duratei în biletul de voie.

(2) Acordarea unei învoiri nu are ca urmare diminuarea drepturilor salariale, cu condiția recuperării orelor învoite.

2. Munca prestată suplimentar

Art. 25

(1) În cazuri excepționale datorate de existența unor lucrări urgente, la solicitarea șefului ierarhic se pot efectua ore suplimentare de cel mult 8 ore/ săptămână, fără a depăși 32 de ore/lună, 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.

(2) Munca suplimentară se compensează cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

(3) Dreptul de a aproba orele suplimentare, precum și compensarea acestora cu timp liber corespunzător revine șefului ierarhic.

Art. 26

(1) În situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, fiecare angajat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă, la executarea unor lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de situațiile respective;

(2) Salariații au obligația să presteze muncă suplimentară la solicitarea conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea în următoarele cazuri:

a) preîntâmpinarea sau înlăturarea calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața altor persoane, provocate de avarii, incendii, explozii și alte fenomene negative;

b) înlăturarea efectelor unor situații nepravăzute care dăunează bunei funcționări a Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;

c) prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea unor bunuri ale Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

3. Zile libere plătite

Art. 27

(1) Salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, (conform dispozițiilor legale), care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

c) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare; la această perioadă se adaugă pentru tatăl copilului nou născut 5 zile lucrătoare, iar în cazul în care tatăl copilului a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu încă 10 zile lucrătoare;



d

) decesul soțului/soției angajatului sau a unei rude de până la gradul al -III- lea, inclusiv a angajatului ori a soțului/soției acestuia - 3 zile lucrătoare;

e) controlul medical anual, conform art. 24 lit.d) din Ordonanța Guvernului nr.6/2007, cu modificările și completările ulterioare;

f) donări de sânge, conform art.11 din Hotărârea Guvernului nr.1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge;

(2) Zilele libere stabilite în condițiile alin.(1) nu întrerup și nu prelungesc concediile de odihnă, medicale, de studii, fără plată, de maternitate și pentru îngrijirea copilului bolnav până la 2 ani/3 ani.

(3) Cererea pentru acordarea zilelor libere plătite se adresează șefului ierarhic și se vizează pentru legalitate și conformitate de către Compartimentul Resurse Umane și Salarizare, în baza documentelor justificative, după caz.

CAPITOLUL V

CONCEDII. ABSENȚE

Art. 28

Salariații beneficiază de concediile prevăzute de lege, și anume: concediu de odihnă, de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, paternal, pentru îngrijirea copilului de până la 2 ani/3 ani, pentru îngrijire copil bolnav, concedii de formare profesională și de studii, fără plată, după caz.

1. Concediul de odihnă

Art. 29

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor angajaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(2) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la concediul de odihnă este interzisă.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 21 zile lucrătoare - pentru salariații cu o vechime totală în muncă mai mică de 10 ani;
- 25 zile lucrătoare - pentru salariații cu o vechime totală în muncă egală sau mai mare de 10 ani;

(4) Persoanele nou angajate în cursul anului au dreptul la un concediu de odihnă stabilit, proporțional cu perioada lucrată în anul calendaristic în care a avut loc angajarea.

(5) Beneficiază de 25 zile lucrătoare de concediu de odihnă și salariații care împlinesc 10 ani de vechime totală în muncă în cursul anului calendaristic pentru care solicită efectuarea concediului de odihnă.

(6) Salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea care au un grad de handicap beneficiază de 3 zile lucrătoare suplimentare la concediul anual de odihnă.

Art. 30



(

1) Concediul de odihna se efectuează în fiecare an în baza unei propuneri stabilite la sfârșitul fiecărui an pentru anul calendaristic următor. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, 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. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu.

(2) Șefii ierarhici au obligația să întocmească programarea concediilor de odihnă pentru salariații din subordine, astfel încât aceștia să efectueze în fiecare an calendaristic concediile de odihnă la care au dreptul, urmărind ca activitatea compartimentului pe care-l conduc să se desfășoare în condiții optime.

(3) Șefii ierarhici urmăresc efectuarea concediului de odihnă de către salariații din subordine, conform programărilor.

Art. 31

(1) Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral. Acesta se poate acorda și

fracționat, astfel încât fiecare salariat încadrat cu contract individual de muncă să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt și fiecare funcționar public să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(2) Cu 5 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu de odihnă, salariatul are obligația de a înștiința șeful ierarhic și de a preda sarcinile de serviciu persoanei care îl înlocuiește pe perioada concediului.

(3) Conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea poate rechema angajatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă, potrivit legii.

Art. 32

(1) Pentru concediul de odihnă efectuat, salariații vor primi drepturile salariale așa cum sunt stabilite prin lege.

(2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu, transferului, detașării, după caz.

Art. 33

(1) Cererea de concediu de odihnă se aprobă de către conducătorul ierarhic superior, cu avizul Compartimentului Resurse Umane și Salarizare, conform planificării prealabile.

(2) Orice întrerupere a concediului de odihnă se face cu aprobarea conducerii instituției și se comunică compartimentului RUSSCC în prima zi a întreruperii.

(3) În cazul decesului salariatului contravaloarea zilelor de concediu de odihnă neefectuat, proporțional cu timpul efectiv lucrat se va acorda membrilor săi de familie (sot, soție, copii, părinți etc.) sau persoanelor îndreptățite, conform legii.

Art. 34



(

1) Reprogramarea concediului de odihnă reprezintă schimbarea perioadei inițial planificate pentru efectuarea acestuia și poate fi determinată de următoarele situații, fără a se limita la acestea:

- a) cumularea concediului de odihnă cu cel de maternitate;
- b) când angajatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- c) când angajatul urmează, sau trebuie să urmeze, un curs de calificare, de perfecționare sau de specializare, în țară sau în străinătate;
- d) când, din motive personale, angajatul cere reprogramarea plecării în concediu la o altă dată și interesele serviciului o permit.

(2) Întreruperea concediului de odihnă se face numai în următoarele situații:

- a) când angajatul este în concediu medical ;
- b) când angajatul este chemat să îndeplinească obligații militare în caz de mobilizare, după caz.
- c) în cazuri excepționale, prevăzute de legi speciale sau pentru activități care nu suportă amânare, motivate în scris de către șeful locului de muncă, când este necesară prezența la locul de muncă a salariatului aflat în concediu de odihnă, dar numai cu acordul salariatului.

Art. 35

În cazurile de întrerupere a concediului de odihnă menționate la art.34 alin.(2), salariatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihnă după ce au încetat situațiile respective.

Art. 36

(1) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

Art. 37

(1) Concediul pentru incapacitate temporară de muncă este acordat în conformitate cu prevederile legale.

(2) Condițiile de acordare și de plată a concediului medical, precum și situațiile în care se acordă, sunt stabilite prin acte normative, precum și prin prezentul Regulament Intern.



(

3) Salariatul este obligat să anunțe de îndată, personal (direct sau prin telefon) șeful ierarhic, în cazul absenței de la locul de muncă din motive de sănătate, iar în situațiile excepționale de imposibilitatea acestuia, prin membrii familiei;

(4) Pentru acordarea drepturilor bănești nu se acceptă decât certificate medicale tip, conforme cu legislația în materie, vizate de medicul de familie. Adeverințele medicale și orice alte tipuri de formulare nu pot fi luate în considerare.

(5) În mod obligatoriu, până la data de 05 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediu pentru incapacitate temporară de muncă, angajatul are obligația să prezinte angajatorului certificatul medical, care constituie document justificativ pentru plata drepturilor de natură salarială.

(6) Dacă angajatul nu depune certificatele medicale corespunzătoare în termenele stabilite conform prevederilor legale în vigoare, conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea poate exclude de la plata drepturilor salariale perioada aferentă certificatului medical în luna pentru care s-a eliberat acesta.

(7) În orice moment Agenția își rezervă dreptul de a lua măsurile ce se impun dacă se dovedește că s-a comis un fals sau un abuz în ceea ce privește certificatul medical; abuzul sau falsul pot constitui abateri disciplinare împotriva cărora pot fi luate măsurile de sancționare corespunzătoare.

3. Concediul pentru formare profesională

Art. 38

(1) Concediul pentru formare profesională se poate acorda cu sau fără plată, la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea poate respinge solicitarea salariatului cu consultarea acestuia, dacă rezultă că absența salariatului prejudiciază grav activitatea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru formarea profesională trebuie să fie înaintată conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea cu cel puțin 15 zile înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin.(3) și condițiilor legale.

Art. 39

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.



4

. Concediu fără plată

Art. 40

(1) Concediul fără plată poate fi acordat numai dacă nu este afectată activitatea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, și pentru rezolvarea unor probleme personale inclusiv pentru studii, altele decât cele de formare profesională organizate de angajator.

(2) Acordarea concediului fără plată se face de către conducerea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, conform legii, prealabil plecării în concediu, cu avizul șefului direct și cel al Compartimentului Resurse Umane și Salarizare.

(3) Salariații din cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, cu frecvență redusă și la distanță, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, cu frecvență redusă și la distanță;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

(4) Salariații au dreptul la concediu fără plată fără limita menționată în cazul unui tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude

apropiate- copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(5) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale legitime, altele decât cele prevăzute la alineatele (3) și (4) pe o perioadă de până la 3 ani pentru funcționarii publici, cu acordul conducerii Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, în condițiile legii.

Art. 41

(1) Pe timpul concediului fără plată, angajatul care beneficiază de acesta își păstrează calitatea de angajat, fără ca această perioadă să constituie vechime în muncă.

(2) Neprezentarea la locul de muncă după expirarea efectuării concediului fără plată, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legislației în materie.

5. Concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului

Art. 42

(1) Salariații pot beneficia de concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau până la 3 ani pentru copilul cu probleme de handicap, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Indemnizația pentru creșterea copilului cu handicap până la vârsta de 3 ani, se acordă la cerere, pe baza prezentării certificatului de naștere, a certificatului de handicap al copilului.



(

3) Indemnizațiile pentru concediul plătit pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 2 ani, concediu pentru incapacitate temporară de muncă și concediu de maternitate se vor calcula în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

(4) Concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani/3 ani poate fi întrerupt/reluat în acest interval de timp, la solicitarea salariatului beneficiar, în condițiile legii.

(5) Dreptul la concediul pentru creșterea copilului stabilit potrivit legii se acordă pe bază netransferabilă persoanelor ai căror copii se nasc începând cu data de 1 martie 2012, în situația în care ambele persoane din familia respectivă îndeplinesc condițiile de acordare a acestuia, după cum urmează:

a) cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;

b) în situația în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia.

6. Concediul paternal

Art.43

(1) Durata concediului paternal este de 5 zile lucrătoare plătite și se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, fiind justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(2) Dacă tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu încă 10 zile lucrătoare, la un total de 15 zile lucrătoare, de acest drept tatăl beneficiind o singură dată.

dreptul la majorarea duratei concediului paternal în condițiile absolvirii cursului de puericultură se acordă o singură dată, indiferent de numărul copiilor titularului.

Art.44

(1) În cazul decesului mamei copilului, în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

(2) Pe perioada concediului acordat în condițiile alin.(1), tatăl beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul său de bază și vechimea în muncă a acestuia, la alegere, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 45

La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

CAPITOLUL VI



ANGAJAREA ÎN MUNCĂ. SUSPENDAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE SERVICIU

1. Angajarea în muncă - Procedura de angajare

Art. 46

- (1) Nicio angajare nu va fi demarată fără aprobarea directorului executiv.
- (2) Compartimentul Resurse Umane și Salarizare are obligația de a verifica existența posturilor vacante și a prevederilor legale în vigoare în vederea demarării procedurii de concurs / promovare / transfer / detașare / delegare.
- (3) Compartimentul Executie Bugetara, Financiar, Contabilitate Si Administrare Fond Garantare Pentru Plata Creantelor Salariale are obligația de a verifica încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli, precum și de a verifica și de a-l informa pe președinte cu privire la aceasta.

Art. 47

Angajarea personalului salariat din cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea se va face cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la funcționarii publici.

Art. 48

- (1) Angajarea în muncă se va face parcurgând procedura legală pentru fiecare categorie de personal, după caz.
- (2) Toți candidații (atât interni cât și externi) vor fi tratați egal.

(3) Candidații au dreptul de a fi informați cu privire la condițiile de salarizare și beneficiile prevăzute de lege și oferite de Agenție.

Art. 49

Persoana desemnată pentru activitatea de protecție în munca, persoana desemnată cu apărarea împotriva incendiilor și inspectorul de protecție civilă și managementul situațiilor de urgență au obligația de a asigura noului angajat instructajul specific postului pe care îl va ocupa.

Art. 50

Compartimentul RUSSCC are obligația de a introduce în sistemul de salarizare datele personale și de salarizare ale noului angajat.

Art. 51

- (1) Noul angajat va semna, după caz, decizia de numire pe perioadă nedeterminată/ determinată, după caz, cu sau fără perioadă de probă, conform prevederilor legale.
- (2) Din partea Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, decizia de numire va fi semnata de către directorul executiv sau de către persoana delegată în acest sens.

Art. 52



E

ste obligația conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea persoana încadrată în funcție de debutant de a evalua activitatea acestuia la terminarea perioadei de stagiul și pe baza rezultatului evaluării realizate se comunica compartimentului Resurse Umane și Salarizare propunerea privind încetarea sau promovarea într-un grad sau treaptă profesională imediat superioară.

Art. 53

Este obligația conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public debutant de a evalua activitatea acestuia la terminarea perioadei de stagiul și pe baza rezultatului evaluării realizate se comunica compartimentului RUSSCC propunerea privind numirea sau eliberarea din funcția publică.

2. Suspendarea raportului de serviciu

Art. 54

(1) Suspendarea raportului de serviciu reprezintă încetarea prestării muncii și implicit a plății drepturilor de natură salarială, putând interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral de voință al uneia din părți, în conformitate cu dispozițiile legale.

(2) Pe perioada suspendării raportului de serviciu nu pot interveni modificări, cu excepția cazurilor prevăzute la art.49 din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 55

Raportul de serviciu poate fi suspendat din inițiativa angajatorului numai în situațiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 56

Raportul de serviciu poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

3. Modificarea raportului de serviciu

3.1 Modificarea raporturilor de serviciu

Art. 58

Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici poate avea loc prin:

- a) delegare;
- b) detașare;
- c) transfer;
- d) mutarea în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice;
- e) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere.

Art. 59

(1) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul funcționar public, își păstrează funcția și toate celelalte drepturi.



(

2) Condițiile de delegare și detașare, precum și drepturile și obligațiile ce decurg din acestea sunt prevăzute de legislația în vigoare.

4. Încetarea raportului de serviciu

Art. 60

Încetarea raportului de serviciu.

(1) Încetarea raporturilor de serviciu în cazul funcționarilor publici are loc în următoarele situații:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților, consemnat în scris;
- c) prin eliberare din funcția publică;
- d) prin destituire din funcția publică;
- e) prin demisie.

Art. 61

Concedierea personalului /destituirea/eliberarea din funcția publică reprezintă încetarea raportului de serviciu din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 62

Este interzisă concedierea/destituirea/eliberarea din funcție a salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 63

Concedierea/destituirea/eliberarea din funcție a salariaților se va realiza numai în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii și cu prevederile legale în materie pentru funcția publică.

CAPITOLUL VII

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT

Art. 64

Relațiile de muncă în cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea sunt bazate pe principiul egalității de șanse și de tratament, consensualității și a bunei



C

redințe, Agenția fiind obligată să instituie măsuri speciale pentru toate acele persoane care nu se pot bucura de egalitate de șanse.

Art. 65

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Art. 66

Toți salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea beneficiază de condiții de muncă adecvate activităților desfășurate, securitate și sănătate în muncă, de respectarea demnității și a conștiinței personale.

(1) Agenția asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale, ori datorită convingerilor, sexului, orientării sexuale, vârstei, handicapului, bolilor cronice necontagioase, infectării HIV, apartenenței la o categorie defavorizată, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului de serviciu;
- b) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- c) stabilirea remunerației;
- d) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială; formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- f) aplicarea măsurilor disciplinare;

g) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

(2) Agenția respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze salariatul.

(3) Nici un salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, conform legislației în vigoare.

(4) Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă de valoare egală, cu respectarea legislației în vigoare, dreptul la protecția datelor cu caracter personal precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective.

(5) Orice salariat care prestează o muncă în cadrul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, beneficiază de respectarea demnității fără nicio discriminare.



A

rt. 67

(1) Constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează disciplinar, în condițiile prevăzute de lege, încălcarea de către un salariat, indiferent de funcția ocupată, a demnității personale a altor salariați, prin comiterea de acțiuni de discriminare, directă, indirectă, hărțuire sau hărțuire sexuală:

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

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de un alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

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

d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Art. 68

(1) Este considerată discriminare după criteriul de sex hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea.

(2) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex, și se sancționează ca abatere disciplinară, orice comportament nedorit definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

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

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

Situațiile de natură discriminatorie, inclusiv hărțuirea sau hărțuire sexuală, care implică salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, se

soluționează conform procedurii de soluționare a cererilor/sesizărilor salariaților prevăzută în legislația națională.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

1. Răspunderea disciplinară

Art. 69



(

1) Răspunderea disciplinară este o formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii și intervine în cazurile în care salariatul săvârșește cu vinovăție o abatere de la obligațiile de serviciu.

(2) Răspunderea disciplinară este reglementată prin norme de sancționare a abaterilor disciplinare.

(3) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(4) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) nesemnarea în mod repetat a condicii de prezență la începerea și/sau la terminarea programului de lucru;
- c) semnarea condicii de prezență pentru ziua/zilele următoare sau anterioare;
- d) absențe nemotivate de la serviciu;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) efectuarea de copii neautorizate după diverse acte/documente care nu sunt gestionate în mod direct sau care nu aparțin salariatului respectiv sau compartimentului în care este încadrat, fără informarea și obținerea acordului prealabil de la persoanele care gestionează sau cărora le aparțin actele/documentele respective;
- g) atitudinile ireverențioase în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;
- h) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter;
- i) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile repartizate;
- j) neglijență repetată în rezolvarea lucrărilor;
- k) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice din care face parte;
- l) exprimarea sau desfășurarea în timpul programului de lucru, a unor opinii sau activități publice cu caracter politic;
- m) încălcarea prevederilor legale referitoare la incompatibilități și interdicții;
- n) părăsirea serviciului fără un motiv întemeiat și fără a avea în prealabil aprobarea șefului ierarhic;
- o) desfășurarea unei activități personale sau private în timpul orelor de program;
- p) solicitarea sau primirea de cadouri în scopul furnizării unor informații sau facilitării unor servicii care să dauneze activității Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;
- q)
- r) fumatul în Agenție și încălcarea regulilor de igienă și securitate;
- s) introducerea, distribuirea, facilitarea introducerii sau distribuirii în instituție a băuturilor alcoolice, precum și consumarea acestora la locul de muncă;
- t) prezentarea la serviciu într-o ținută necorespunzătoare, sub influența băuturilor alcoolice, a narcoticelor, sau în stare avansată de ebrietate;
- u) împiedicarea sau deranjarea muncii altor colegi, indiferent de locul de muncă al acestora, prin diferite acțiuni sau manifestări neconforme regulilor unui comportament decent și civilizat (ex.întreruperea activității unor colegi cu diverse



- probleme personale; vorbitul foarte tare, ascultarea muzicii la un nivel sonor ridicat și alte situații care pot deranja activitatea).
- v) introducerea, consumarea, distribuirea sau comercializarea de substanțe, medicamente sau alte produse ale căror efect pot produce dereglări comportamentale;
 - w) acte de violență și/sau insulte grave la adresa colegilor, superiorilor sau altor persoane;
 - x) întruniri de orice fel care nu privesc activitatea profesională;
 - y) intervențiile, manipularea sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri sau contracte în afara cadrului legal;
 - z) orice alte fapte prevăzute de lege ca abateri disciplinare.

(4) Agenția dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 70

Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu alte forme ale răspunderii juridice, respectiv cu răspunderea patrimonială, penală, contravențională, civilă, după caz.

Art. 71

(1) Sancțiunile disciplinare sunt sancțiunile prevăzute în Codul Muncii sau/și în acte normative specifice, și se aplică în funcție de gravitatea faptei săvârșite, pericolul social al acesteia și alte elemente analizate în cursul cercetării disciplinare prealabile.

(2) Sancțiunile disciplinare pentru personalul cu statut de funcționar public sunt:

- a) muștrare scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5 - 20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
- d) retrogradarea în treptele de salarizare sau retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an;
- e) destituirea din funcția publică.

(3) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la alin.(2) lit.a) și alin.(3). lit.a) nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(4) Aplicarea sancțiunilor disciplinare se face numai după parcurgerea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă, sub sancțiunea nulității deciziei de sancționare.

(5) Pentru funcționarii publici, 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.

(6) Absențele trebuie aduse la cunostința superiorului ierarhic. Sancțiunile disciplinare aplicate pentru absențe nemotivate sunt:

- a) 5% din salariul de bază brut lunar pentru 1 zi de absență nemotivată;
- b) 10% din salariul de bază brut lunar pentru 2 zile de absențe nemotivate;
- c) încetarea raporturilor de serviciu/muncă pentru 3 zile de absențe nemotivate;



(

7) Pentru abaterile prevazute la art.69 alin.(4) conducatorul ierarhic sesizeaza de indata comisia de disciplina.

Art. 72

(1) Nici o sancțiune disciplinară nu se aplică fără o cercetare disciplinară prealabilă, cu excepția sancțiunii disciplinare prevăzute la art. 71 alin.(2) lit.a) și alin.(3) lit.a).

(2) Aplicarea sancțiunilor disciplinare și selectarea uneia dintre acestea rămâne exclusiv la latitudinea conducerii Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, la propunerea comisiei de disciplină.

Art. 73

(1) Nu pot fi sanctionate fapte care au mai fost sancționate, în sensul că pentru aceeași faptă culpabilă se poate aplica o singură sancțiune disciplinară. La aplicarea sancțiunii pot fi luate în considerație alte fapte care au mai fost sancționate sau fapte anterioare, nesancționate dacă pentru acestea nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.

(2) Pe întreaga durată a concediului medical, termenul pentru aplicarea sancțiunii se consideră suspendat și deci după această durată curge un nou termen.

(3) Pentru stabilirea exactă a faptelor și a vinovăției, asigurarea dreptului de apărare și a eficienței sancțiunii se efectuează o cercetare disciplinară prealabilă detaliată și obligatorie.

Art. 74

Evidența sancțiunilor disciplinare se va ține la Compartimentul RUSSCC

Art. 75

(1) Procedura cercetării disciplinare prealabile privind aplicarea sancțiunilor disciplinare este prevăzută în Codul Muncii și alte acte normative cu caracter special.

(2) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea disciplinară/ comisiei de cercetare disciplinară, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al Sindicatului al cărui membru este, sau după caz, de un reprezentant al salariaților.

2. Răspunderea patrimonială

Art. 76

Răspunderea patrimonială a Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, are caracter reparatoriu și se întemeiază pe dreptul despăgubirii salariatului în cazul în care acesta a suferit un

prejudiciu material sau moral din culpa Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Art. 77

(1) Răspunderea patrimonială a salariaților în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, se referă la pagubele materiale produse Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, din vina și în legătură cu munca lor.



(

2) Răspunderea patrimonială presupune vinovăția sau culpa autorului faptei ilicite cauzatoare de prejudiciu.

(3) Sarcina dovedirii culpei revine Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea.

(4) Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților:

a) calitatea de salariat al Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea a celui ce a produs paguba;

b) fapta ilicită și personală a salariatului, săvârșită în legătură cu munca sa;

c) prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului;

d) raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu;

e) vinovăția (culpa) salariatului.

(5) Răspunderea patrimonială a salariaților este antrenată când sunt întrunite cumulativ condițiile enumerate la alin.(4).

(6) Cauzele de forță majoră sau alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate exonerează salariatul de răspundere.

Art.78 Caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligațiile de serviciu decurgând din prevederile legale și fisa postului - în conținutul căreia sunt incluse, pe lângă obligațiile concrete, specifice naturii funcției, felului și locului muncii, toate celelalte îndatoriri prevăzute în legi și alte acte normative în vigoare.

Art. 79

(1) Prejudiciul constituie o modificare negativă în patrimoniul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea, sau a salariatului.

(2) Prejudiciul trebuie să fie real și cert, să fie cauzat direct Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea sau salariatului, să fie material și să nu fi fost reparat la data solicitării acoperirii pagubei.

Art. 80

Formele răspunderii patrimoniale sunt:

a) răspunderea unipersonală, este atunci când s-a stabilit că răspunderea este în sarcina unei singure persoane și care este vinovată de producerea pagubei prin fapta sa proprie.

b) răspunderea conjunctă, este atunci când există un singur prejudiciu și este cauzat din vina mai multor persoane. În aceste cazuri, făptuitorii au, de regulă, o răspundere conjunctă. Când paguba a fost cauzată de mai multe persoane, răspunderea fiecăreia se stabilește ținându-se seama de măsura în care a contribuit fiecare la provocarea ei.

c) răspunderea subsidiară, este atunci când urmărirea pentru acoperirea pagubelor se poate îndrepta și împotriva altei persoane decât cea care a provocat direct paguba, în cazurile prevăzute de lege.

d) răspunderea solidară este atunci când răspunderea nu este individuală. De la răspunderea solidară, legea prevede o singură excepție și anume cu privire la gestionari.

Art. 81

(1) Salariatul care a încasat o sumă nedatorată este obligat să restituie acea sumă: dacă a primit bunuri ce nu i se datorau și care nu mai pot fi restituite în natură sau i-au fost



p

restate servicii la care nu era îndreptățit, el este obligat să plătească contravaloarea lor, calculată în condițiile legii.

(2) Răspunderea patrimonială a salariaților contractuali pentru paguba cauzată Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea poate fi stabilită numai în cazurile în care aceasta a fost constatată în cel mult trei ani de la data producerii ei.

(3) Repararea pagubelor aduse Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea de către funcționarii publici în situația pagubelor produse cu vinovăție patrimoniului Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea sau pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit, se dispune prin emiterea unui ordin de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată.

Constatare și recuperare a pagubelor materiale

Art. 82

(1) Pentru acoperirea pagubelor aduse Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, precum și pentru restituirea sumelor sau plata contravalorii bunurilor ce nu pot fi restituite în natură ori a serviciilor nedatorate, salariatul în cauză poate să încheie o/un Convenție/Angajament de Plata cu Agenția. Convenția/Angajamentul de Plata reprezintă o cale operativă, mai simplă, de recuperare a prejudiciului, care evită eventualele litigii.

(2) Din învoiala părților trebuie să rezulte neîndoielnic: recunoașterea salariatului ca a produs o pagubă Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, descrierea pagubei, cuantumul acestei pagube și modul de stabilire, căile de recuperare a prejudiciului și se va înregistra la Agenție.

Art. 83

Săvârșirea unei fapte ilicite în legătură cu obligațiile asumate prin actele normative, și fișa postului, care are ca efect producerea unui prejudiciu material, angajează răspunderea patrimonială a celui care a generat-o.

Art. 84

(1) Noțiunea de răspundere patrimonială este legată de producerea prejudiciului și constatarea acestuia.

(2) Prejudiciul poate fi constatat cu ocazia:

- a) inventarierii anuale a patrimoniului Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea;
- b) predării gestiunii în condițiile legii;
- c) controlului periodic de verificare a gestiunii;
- d) controalelor inopinate;
- e) verificării sesizărilor.

Art. 85

(1) Prin documentele de constatare se stabilesc:

- a) condițiile producerii prejudiciului;
- b) determinarea certă a prejudiciului;
- c) persoana responsabilă/persoanele responsabile, calitatea acesteia/acestora;



- d) a părărilor formulate de persoana responsabilă în legătură cu împrejurările în care s-a produs prejudiciul și modul în care înțelege sau nu să-l repare;
- e) propunerile sau concluziile comisiei.
- (2) Documentul privind constatarea se supune aprobării conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea în termenele stabilite de lege.
- (3) 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.
- (4) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei, atunci când este cazul, în funcție de timpul efectiv lucrat.

Art.86

Forme de reparare a prejudiciului de către salariat

- (1) Nici o reținere din salariu nu va opera decât în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, cu excepția situației în care persoana/persoanele vinovată/vinovate, prin convenție/angajament de plată, se obligă, de bună voie, să plătească direct din salariu sumele datorate până la acoperirea integrală a pagubei și conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea acceptă această/convenție/angajament.
- (2) Convenția/angajamentul de plată, va stabili obligația salariatului de a acoperi integral prejudiciul cauzat Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, numărul ratelor de plată din salariu și cuantumul acestora, sau o altă modalitate convenită de părți, precum și sancțiuni în caz de neîndeplinire a obligațiilor asumate.
- (3) În situația în care părțile nu se înțeleg, când salariatul nu recunoaște producerea pagubei, ori nu este de acord cu cuantumul acesteia sau, încălcând învoiala părților ori angajamentul asumat, refuză despăgubirea, Agenția va sesiza instanța competentă.

Art. 87

- (1) În cazul în care raportul de muncă, respectiv de serviciu, încetează înainte ca salariatul să fi despăgubit Agenția și cel în cauză se angajează la alt angajator, reținerile din salariu se fac de către noul angajator pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către Agenție.
- (2) Dacă salariatul în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator în temeiul unui raport de muncă, respectiv de serviciu, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 88

În vederea acoperirii daunelor în baza titlului executoriu, Agenția poate reține prin rate lunare din drepturile salariale sumele stabilite, ratele neputând însă fi mai mari de o treime din salariul lunar net, iar cumulate cu alte rețineri, mai mari de jumătate din salariul lunar net.

Art. 89

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin plata ratelor 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



r

ețineri, Agenția se poate adresa executorului judecătoresc în vederea executării silite, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 90

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

Art. 91

Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății, cu respectarea dispozițiilor legale în materie.

Răspunderea patrimonială a Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea

Art. 92

(1) În situația în care salariatului i se produce un prejudiciu în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul și ca urmare a neîndeplinirii obligațiilor asumate de Agenție conform legislației în materie, el este îndreptățit la acoperirea integrală a prejudiciului material.

(2) Angajatul are dreptul să sesizeze conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea printr-o cerere în care să precizeze dreptul care i-a fost încălcat, prejudiciul suferit și repararea acestuia. Cererea va fi înregistrată la Registratura Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea.

(3) În termenul legal de la înregistrarea cererii, conducerea Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Munca Tulcea va dispune măsurile de cercetare a împrejurărilor care au condus la producerea pagubei și va comunica salariatului prejudiciat decizia sa.

(4) În cazul în care Agenția refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa instanțelor judecătorești competente în termenul de prescripție prevăzut de dispozițiile Codului civil, adică de 3 ani de la data nașterii dreptului său.

Art. 93

Angajarea răspunderii patrimoniale nu înlătură celelalte forme de răspundere prevăzute de legislația muncii.

CAPITOLUL IX

PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Procedura internă de sesizare și solutionare a plângerilor angajaților

Art. 94



(

1) Salariații pot adresa conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, în nume propriu, cereri sau reclamații individuale privind încălcarea drepturilor lor prevăzute în actele de numire în funcțiile publice și respectiv contractele individuale de muncă.

(2) În termen de 30 de zile de la înregistrarea cererii sau reclamației individuale a salariatului la registratura Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, se comunică în scris răspunsul către petiționar.

(3) În răspuns se indică, în mod obligatoriu, temeiul legal al soluției adoptate.

(4) Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale salariatului, nu se iau în considerare.

(5) Salariatul va fi informat de către cel care a examinat petiția referitor la soluționarea acesteia în maxim 5 zile de la adoptarea soluției.

(6) Dacă salariatul nu este mulțumit de răspunsul primit, se poate adresa instanței competente în a cărei rază teritorială domiciliază sau în a cărei rază teritorială se află sediul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea la care este salariat, în termen de 30 de zile de la primirea răspunsului.

CAPITOLUL X

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 95

Agenția are următoarele obligații:

a) să adopte măsuri în sensul prevenirii expunerii salariatelor gravide, salariatelor care au născut recent și a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) să evalueze alături de medicul de medicina muncii, anual, și să modifice condițiile de muncă, natura muncii, gradul și durata expunerii salariatelor oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricăror repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării;

c) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei;

d) să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă, sau să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea și securitatea sa, în funcție de recomandările medicului de medicina muncii și a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;

e) să acorde salariatei căreia nu-i poate schimba locul de muncă, concediul de risc maternal, înaintea solicitării concediului de maternitate sau după revenirea acesteia din concediul postnatal obligatoriu;

f) să acorde salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună în cazul când investigațiile medicare se pot efectua numai în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale aferente;

g) să asigure salariatelor care alăptează, în timpul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de o oră fiecare, pauze ce pot fi compensate, la cererea salariatei, cu reducerea duratei normale a timpului de lucru cu aceeași perioadă de timp, fără diminuarea veniturilor salariale.



A

rt. 96

Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de serviciu salariatelor aflate în concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau al copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani sau salariaței aflată în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Art. 97

Salariatele care se încadrează în una din situațiile prevăzute de legislația în vigoare, privind protecția maternității la locul de muncă au următoarele obligații:

- a) să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate;
- b) să se prezinte la medicul de familie pentru eliberarea documentului medical care să le atestă starea;
- c) să efectueze concediul postnatal obligatoriu de minimum 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lauzie cu durata de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii.

Art. 98

Salariatele gravide, cele care au născut recent sau care alăptează, beneficiază conform legii, de următoarele drepturi:

- a) să solicite în scris de la Agenție măsurile de protecție legale;
- b) schimbarea locului și condițiilor de muncă pentru securitatea sau sanatatea lor și a oricăror repercursiuni ce se pot resfrânge asupra sarcinii ori alăptării;
- c) la un concediu de risc maternal acordat în întregime sau fracționat, pe o perioadă de maxim 120 de zile, cu plata indemnizației prevăzute de lege;
- d) la reducerea cu 1/4 a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale;
- e) de a nu fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;
- f) de a nu desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil, așa cum sunt ele definite de lege.

CAPITOLUL XI

REGULI PRIVIND SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ, PREVENIREA ȘI STINGEREA INCENDIILOR, INSTRUIREA SALARIAȚILOR PENTRU SITUAȚII DE URGENȚĂ

Art. 99

Agenția își desfășoară activitatea pe linie de securitate și sănătate în muncă în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 100

Activitatea de securitate și sănătate în muncă este asigurată la nivelul întregului personal din cadrul Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea.



Art. 101

(1) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie pentru toți salariații.

(2) Instruirea personalului pe linie de securitate și sănătate în muncă este parte componentă a pregătirii profesionale și are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.

Art. 102

(1) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde trei faze:

- a) instruirea introductivă generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

(2) Instruirea introductivă generală are o durată de 8 ore și se efectuează de către lucrătorul desemnat;

(3) Durata, periodicitatea și conținutul instructajelor periodice sunt prevăzute în tematica de instruire, aprobată la nivelul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

Art. 103

Orice eveniment produs pe teritoriul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea sau în orice alt loc de muncă organizat de aceasta, va fi comunicat, de îndată, conducerii Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană, care are cunoștința de producerea acestuia.

Art. 104

În situația în care un loc de muncă este utilizat în comun cu alte unități, Agenția va coopera în implementarea prevederilor privind securitatea și sănătatea în muncă. Luând în considerare natura activităților, ele își vor coordona acțiunile de prevenire a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională, și se vor informa reciproc.

Art. 105

Salariații Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea sunt obligați:

- a) să-și însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- c) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- d) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- e) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să îl informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- f) să utilizeze echipamentul de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;



- g) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Art. 106

Instructajul de prevenire și stingere a incendiilor cuprinde trei faze:

- a) instructajul introductiv general;
- b) instructajul la locul de muncă;
- c) instructajul periodic.

Art. 107

Toate locurile de muncă trebuie dotate cu mijloace tehnice de apărare împotriva incendiilor conform Normelor de prevenire și stingere a incendiilor specifice sectorului de activitate al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea.

Art. 108

Instructajul salariaților pentru situații de urgență se face în conformitate cu prevederile legale privind protecția civilă și respectarea cadrului legal privind instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență.

CAPITOLUL XII

MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 109

Regulamentul Intern va putea suferi modificările care se impun, odată cu modificarea prevederilor legale în materie, precum și la inițiativa a $\frac{3}{4}$ din salariați.

Art. 110

Conducătorii locurilor de muncă au obligația de a aduce la cunoștința tuturor angajaților din subordine Regulamentul Intern prin transmiterea acestuia sub semnătură sau pe e-mailul de serviciu al salariaților, cu confirmare de primire. Regulamentul Intern va fi publicat pe pagina de intranet prin grija Compartimentului Informatică.

Art. 111

Prezentul Regulament intern este elaborat în baza legislației în vigoare cuprinse în următoarele acte normative în vigoare:

- Legea nr. 202/2006 privind organizarea și functionarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;



- Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, 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.307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr.286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.
- OUG nr. 57 / 2019 privind codul administrativ;
- Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și a Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată cu modificările și completările ulterioare

CAPITOLUL XIII

- (1) Salariații și angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile în vigoare.
- (2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este potrivit dispozițiilor Legii nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și a Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Explicații conciliere - principiul bunei credințe

În octombrie 2020, a intrat în vigoare Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii („Legea”), care aduce elemente de noutate în privința soluționării amiabile a conflictelor individuale de muncă și organizării activității de resurse umane și de salarizare.

I. CE PRESUPUNE PROCEDURA CONCILIERII?



Legea reglementează concilierea ca o procedură facultativă preliminară ce presupune încercarea soluționării pe cale amiabilă a diferendelor dintre angajatori și angajați. Concilierea vizează conflictele individuale de muncă, în timp ce conflictele colective rămân supuse modalităților de soluționare prevăzute de Legea dialogului social.

Astfel, părțile vor putea cuprinde în contractul individual de muncă (inclusiv prin acte adiționale) o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii. Cu toate acestea, părțile vor putea renunța la conciliere în cazul în care nu se ajunge la o soluție care să împace interesele ambelor părți, caz în care vor putea să sesizeze instanțele de judecată.

Cui se vor adresa părțile?

Conform Legii, oricare dintre părți se va putea adresa unui consultant extern specializat în legislația muncii, i.e. *un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii.*

Care este rolul consultantului extern?

Potrivit Legii, consultantul extern va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților. Astfel, consultantul extern va încerca să împace părțile și să le încurajeze să găsească de comun acord o soluție avantajoasă pentru fiecare dintre ele, în vederea stingerii conflictului individual de muncă.

Cine poate alege consultantul extern?

Părțile vor avea dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern, astfel încât va fi necesar acordul ambelor părți. Este recomandabil ca la încheierea contractelor individual de muncă, să se stabilească și identitatea/ criteriile de identificare ale consultantului extern (e.g., o anumită societatea de avocați) care va concilia părțile în cazul unor conflicte individuale de muncă, întrucât la momentul apariției conflictului este dificil de presupus că părțile vor (mai) ajunge la un consens pe acest punct.



um se deschide procedura concilierii? Efecte asupra termenelor prescripție

Odată ce au căzut de acord asupra consultantului extern care va concilia conflictul, oricare dintre părți îl va putea sesiza, iar acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul de muncă. În cel mult 5 zile lucrătoare de la comunicarea invitației, procedura concilierii va fi deschisă. Acest moment este relevant întrucât de la deschiderea procedurii urmează să se suspende curgerea termenului în care conflictul de muncă poate fi supus soluționării instanței.

Care este durata procedurii concilierii?

Legea nu prevede durata concilierii, însă aceasta va putea dura până în momentul în care părțile ajung la o soluție asupra diferendului, ori până în momentul în care concilierea va eșua.

Desfășurarea procedurii

Procedura concilierii se va finaliza prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și consultantul extern, în următoarele cazuri:

1. prin ajungerea la o înțelegere între părți;
2. prin constatarea de către consultant a eșuării concilierii;
3. prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitație.

Părțile pot ajunge inclusiv la o soluție parțială, urmând ca procesul-verbal să conțină această soluție, iar cu privire la restul diferendului părțile urmând să aibă deschisă calea soluționării litigiului în fața instanței de judecată.

După finalizarea procedurii concilierii, termenul în care conflictul de muncă poate fi supus soluționării instanței va reîncepe să curgă de acolo de unde s-a oprit inițial.

Obligația actualizării regulamentelor interne

Potrivit Legii, unul dintre elementele care vor trebui să fie incluse în mod obligatoriu în Regulamentul intern va fi procedura de soluționare pe cale



amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.

Având în vedere necesitatea ca părțile să agreeze și să includă în contractul individual de muncă recurgerea la această procedură, cel mai probabil legiuitorul are în vedere doar descrierea pașilor de urmat prin Regulamentul intern, urmând însă ca ei să se aplice efectiv doar dacă există acea clauză specială în contractul individual de muncă (având în vedere caracterul de act unilateral al Regulamentului intern).

II. ALTE ATRIBUȚII PENTRU CONSULTANȚII EXTERNI SPECIALIZAȚI ÎN LEGISLAȚIA MUNCII

Potrivit Legii, consultanții externi specializați în legislația muncii vor putea asista salariatul la *negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, în cursul cercetării disciplinare prealabile*, ori pe durata *concilierii* unui conflict individual de muncă. Acestora li se va putea solicita, însă, de către angajator, semnarea unui contract de confidențialitate.

De asemenea, angajatorii vor avea posibilitatea de a externaliza activitatea de cercetare disciplinară către un consultant extern specializat în legislația muncii, pe care să îl împuternicească în acest sens.

III. NOUTĂȚI PRIVIND ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE RESURSE UMANE/ SALARIZARE

Legea consacră legislativ anumite aspecte care se întâmplă în practică de foarte mult timp, anume faptul că angajatorul poate îndeplini atribuțiile specifice de resurse umane/ salarizare pe cont propriu, ori prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare.

Elementul de noutate adus de Lege este că serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii. Această nouă prevedere poate ridica dificultăți furnizorilor de astfel de servicii care în prezent nu au niciun angajat care să fie calificat ca expert în legislația muncii.



V. CONCLUZII

Noile prevederi nu aduc modificări de substanță în materia relațiilor de muncă. În esență, s-a urmărit implicarea de către angajatori a unor specialiști în legislația muncii, i.e. experții în legislația muncii, tocmai pentru a putea asigura o mai bună gestiune a obligațiilor angajatorului (inclusiv ținerea REVISAL) și evitarea aplicării de amenzi de către autorități (potrivit standardului ocupațional aprobat de către Autoritatea Națională pentru Calificări prin decizia nr. 117/ 04.04.2013 și revizuit prin decizia nr. 439/ 27.11.2015, expertul în legislația muncii are competențe *privind relațiile de muncă angajat - angajator, organizarea muncii și salarizare precum și reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în relația cu autoritățile din domeniul muncii și securității sociale*).

Iar, cât privește concilierea, scopul legiuitorului a fost acela de a degreva instanțele de judecată și a încerca o soluționare rapidă a conflictelor de muncă, mai înainte de a se adresa justiției. Așadar, modificarea legislativă consacră o practică des întâlnită la nivelul angajatorilor, anume încercarea de soluționare amiabilă a unui conflict de muncă înaintea sesizării instanței de judecată.

Totodată, noua reglementare legitimează clasică abordare a angajatorilor de a propune angajaților pachete compensatorii ori alte poziții în companie, atunci când au inițiativa încetării relației de muncă, mai ales pe motive economice nelegate de angajat, fapt care în prezent este câteodată greșit interpretat de salariați ca o *targetare* a acestora pentru motive personale. Desigur, nu este obligatoriu ca angajatorul să recurgă la procedura concilierii în cadrul discuțiilor despre încetarea sau modificarea relațiilor de muncă, ci aceasta rămâne facultativă.

Ca pași următori, angajatorii vor trebui să își actualizeze regulamentele interne și apoi să analizeze dacă este oportun să configureze clauze pe care să le insereze în contractele de muncă ale salariaților, în vederea concilierii eventualelor conflicte individuale de muncă.



LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii - procedura concilierii

După articolul 231 se introduce un nou articol, articolul 231¹, cu următorul cuprins:

Articolul 231¹

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

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

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

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

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

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



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

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

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

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor [art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Art. 112

Prezentul Regulament Intern al Agentiei Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca Tulcea va intra în vigoare de la data semnării deciziei de aprobare de către directorul executiv al AJOFM Tulcea.

Intocmit ,
Comp. RUSSCC
Maria Mititelu