SCDCOC CARANSEBEŞ

STAŢIUNEA DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU CREŞTEREA OVINELOR ŞI CAPRINELOR CARANSEBEŞ

str. Drumul Reşiţei km 2, loc. Caransebeş, jud. Caraş-Severin

Telefon / Fax: 0255-514189, E-mail: scdocsb@yahoo.com, Cod Poştal: 325400

Nr. 247/22.02.2021

REGULAMENT DE ORDINE INTERNA

CAPITOLUL I. **Dispozitii generale**

CAPITOLUL II. **Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii**

CAPITOLUL III. **Reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă, prevenirea şi stingerea incendiilor, medicina muncii. Instructajul salariaţilor pentru situaţii de urgenţă şi informaţii clasificate. Accidentele de muncă, boala profesională**

CAPITOLUL IV. **Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, criterii de evaluare a activitatii profesionale a salariatilor**

CAPITOLUL. V. **Organizarea muncii, timpul de munca, programul de lucru, pauzele de masa, alte drepturi acordate salariatilor**

CAPITOLUL VI. **Reguli de disciplina muncii, raspunderea disciplinara, procedura aplicarii sanctiunilor disciplinare**

CAPITOLUL VII. **Protecţia maternităţii la locul de muncă. Protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii umane. Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi**

CAPITOLUL VIII. **Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor**

CAPITOLUL IX. **Protecția datelor cu caracter personal**

CAPITOLUL X. **Dispozitii finale**

CAPITOLUL I. Dispozitii generale

Art. 1. Regulamentul de Ordine Interna (in continuare **ROI**), stabileşte dispoziţii referitoare la organizarea si disciplina muncii în cadrul Statiunii de Cercetare Dezvoltare pentru Cresterea Ovinelor si Caprinelor Caransebes (S.C.D.C.O.C.), în conformitate cu prevederile Legii nr.45/2009 *privind organizarea şi funcţionarea Academiei de Ştiinţe Agricole şi Silvice „Gheorghe Ionescu-Şişeşti" şi a sistemului de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii şi industriei alimentare, cu modificările şi completările ulterioare,* prevederile HG 857/29.11.2017 si ale Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare, precum si cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil şi ale actelor normative care reglementează activitatea de cercetare.

Art. 2. Personalul S.C.D.C.O.C. Caransebes are obligaţia respectării cu strictețe a regulilor generale şi permanente de conduită şi disciplină stabilite potrivit dispoziţiilor prezentului ROI.

Art. 3. În cadrul S.C.D.C.O.C. Caransebes, activitatea se desfăşoară în două sectoare:

- cercetare ştiinţifică în domeniul creşterii ovinelor si caprinelor
- dezvoltarea tehnologică şi difuzarea progresului tehnic şi a materialului biologic în zona de influenţă.

Art.4. Prezentul ROI cuprinde reguli referitoare la:

- protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;
- respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
- drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;
- procedura de soluţionare a cererilor sau a reclamaţilor individuale ale salariaţilor;
- reguli privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
- procedura disciplinară;
- organizarea timpului de lucru;
- criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor

ROI se aplică tuturor salariaţilor, indiferent de durata contractului individual de muncă.

Toţi salariaţii S.C.D.C.O.C. Caransebes sunt obligaţi să cunoască prevederile prezentului ROI.

Dispoziţiile prezentului ROI pot fi completate prin norme interne de serviciu, norme generale sau specifice în domeniul conduitei salariaţilor S.C.D.C.O.C. Caransebes, în măsura în care acestea sunt necesare.

Prevederile ROI se completează cu prevederile înscrise în contractul de muncă.

CAPITOLUL II. Reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii

Art. 5. În cadrul relaţiilor de muncă S.C.D.C.O.C. Caransebes se obligă să promoveze principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii fără discriminări directe sau indirecte bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă sau activitate sindicală.

Art. 6. Orice salariat care presteaza o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nici o discriminare.

SCDCOC Caransebes recunoaşte tuturor salariaţilor care prestează o muncă dreptul la plată egală, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

Orice manifestare de hărţuire sexuală este interzisă. Sunt considerate hărţuiri sexuale acele gesturi, manifestări, comentarii insinuante sau propuneri cu aluzii sexuale. Acestea pot crea o stare de stres în cadrul compartimentelor şi pot conduce la degradarea atmosferei de lucru, scăderea productivităţii muncii şi a moralului angajaţilor. În sensul celor de mai sus nu este permis angajaţilor să impună constrângeri sau să exercite presiuni de orice natură, în scopul obţinerii de favoruri de natură sexuală.

Art. 7. S.C.D.C.O.C. Caransebes se obligă să asigure egalitatea de şanse şi tratament faţă de toţi salariaţii, femei şi bărbaţi, şi se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei credinţe. Prin egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la alegerea ori exercitarea liberală a unei profesii sau activităţi; angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egala; informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională; promovare la nivel ierarhic şi profesional.

S.C.D.C.O.C. Caransebes se obligă să asigure egalitatea de şanse şi tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în relaţiile de muncă referitoare la:

– anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante;

– încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă;

– stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;

– stabilirea remuneraţiei;

– beneficii, altele decât cele de natură salarială şi măsuri de protecţie şi asigurări sociale;

– informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

– evaluarea performanţelor profesionale individuale;

– perfecţionarea, reconversia şi promovarea profesională;

– aplicarea măsurilor disciplinare;

– orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

Este considerată discriminare orice dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriu de sex. Constituie discriminare bazată pe criteriu de sex orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire sexuală, având ca scop sau efect:

– crearea la locul de muncă o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru salariat;

– influentarea negativa a situaţiei salariatului în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură, ori accesul la formare şi perfecţionare profesionala în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală;

– maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare. Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediu de maternitate constituie discriminare.

In vederea angajării este interzis să i se solicite unei candidate să prezinte un test de sarcina sau să semneze un angajament că nu va ramâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;

– concedierea nu poate fi dispusă in cazul în care:

a) femeia salariată este insarcinata sau se află în concediu de maternitate;

b) angajatul se află în concediu de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu hándicap, cu exceptia concedierii pe motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii;

La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creştere şi îngrijire a copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la conducerea unităţii sau care a depus o plângere la instanţele judecătoreşti competente în vederea aplicării prevederilor Legii 202/2002 şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură de cauza.

CAPITOLUL III. Reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă, prevenirea şi stingerea incendiilor, medicina muncii. Instructajul salariaţilor pentru situaţii de urgenţă şi informaţii clasificate. Accidentele de muncă, boala profesională

Art. 8. - (1) Statiunea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) La elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu partenerii de dialog social, precum şi cu Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă

(3) Statiunea are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă, boli profesionale şi boli legate de profesie, în condiţiile legii, cu incadrarea in provoderile bugetare. Prevederile din contractul de asigurare vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor prin inspectorii de protecţia muncii.

(4) Fumatul este permis doar în locurile special amenajate.

(5) Statiunea va organiza, cel puţin odată pe an, examinarea medicală a salariaţilor în scopul prevenirii îmbolnăvirilor şi de a constata dacă sunt apţi pentru desfăşurarea activităţilor locului de muncă pe care îl ocupă.

(6) Examinarea medicală se va realiza de medicul de medicina muncii.

Art. 9. Statiunea are obligaţia să asigure gratuit echipamentul de protecţie şi echipamentul de lucru corespunzător locurilor de muncă şi condiţiilor specifice în care se desfăşoară munca, a normelor specifice de protecţia muncii în societate.

Art. 10. - (1) Statiunea asigură instruirea, testarea şi perfecţionarea salariaţilor cu privire la normele de securitatea muncii.

(2) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă, sau a felului muncii, salariatul va fi instruit şi testat efectiv cu privire la cunoştinţele ce le presupune noul său loc de muncă şi Normele de Securitatea Muncii pe care este obligat să le cunoască, să le aplice şi să le respecte.

(3) Neacordarea echipamentului de protecţie şi de lucru conform normativelor pentru activităţile specifice şi standardele de calitate, atrage după sine sancţiuni prevăzute de lege.

(4) Salariatul care nu respectă normele de securitate a muncii cu privire la echipamentul de protecţie cerut pentru locul de muncă în care îşi desfăşoară activitatea sau pentru activitatea pe care în mod ocazional o desfăşoară, va fi sancţionat conform C.C.M., Codului Muncii, al altor legi.

(5) Salariatul poate refuza executarea lucrului în cazul în care nu i s-a pus la dispoziţie echipamentul de protecţie corespunzător locului de muncă respectiv, fără ca prin aceasta să i se refuze plata salariului sau să fie sancţionat disciplinar.

Art. 11. - (1) Statiunea asigură instruirea şi testarea salariaţilor în domeniul situaţiilor de urgenţă (prevenirea şi stingerea incendiilor şi protecţie civilă).

(2) La angajare, indiferent de durata sau forma Contractului Individual de Muncă, noilor salariaţi li se va întocmi Fişa de instruire în domeniul situaţiilor de urgenţă şi a efectuării instructajului introductiv general.

Art. 12. - (1) Pentru a asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea legislaţiei în domeniul protecţiei muncii, la sediul Statiunii funcţionează, prin decizia Directorului, un Comitet de Securitate şi Sănătate în Muncă.

(2) Modificarea componenţei Comitetului se va face cu consultarea partenerilor de dialog social.

(3) În componenţa Comitetului de Sănătate şi Securitate în Munca va fi inclusă o salariată dacă numărul femeilor din Statiune depăşeşte 20% din totalul salariaţilor.

(5) Reprezentanţii lucrătorilor în Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă trebuie să urmeze un program de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 40 de ore.

(6) Numărul membrilor Comitetului este stabilit prin C.C.M. aplicabil.

(7) Competentele Comitetului de Securitate şi Sănătate în Muncă sunt stabilite prin dispoziţiile legale.

Art. 13. Statiunea are obligaţia să doteze toate locurile de muncă cu mijloacele necesare pentru prevenirea şi intervenţia în situaţii de urgenţă, conform normelor legale.

Art. 14. Salariaţii au obligaţia să respecte şi să aplice normele legale pentru situaţii de urgenţă şi să cunoască modul de utilizare a mijloacelor tehnice de intervenţie în caz de incendiu pe care le au în dotarea locului de muncă.

Art. 15. Salariaţii care şi-au pierdut parţial capacitatea de muncă, în urma unor accidente de munca sau a caror sănătate la vechiul loc de munca a devenit improprie, au dreptul să li se asigure de către angajator, la recomandarea medicului, locuri de muncă corespunzătoare, cu menţinerea salariului de bază avut la vechiul loc de muncă, pe termen de 3 luni de la data schimbării locului de muncă.

Art. 16. Statiunea asigură efectuarea controlului apei potabile la locurile de muncă din structura sa, o dată pe an şi de câte ori este nevoie, conform recomandărilor instituţiilor de specialitate din subordinea Ministerului Sănătăţii.

Art. 17. (1) Statiunea are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicina muncii, care este un serviciu organizat de Statiune sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

(2) Examenul medical la angajare, examenul medical periodic şi examenul medical la reluarea activităţii vor fi efectuate în conformitate cu prevederile Legii 319/2006 şi H.G. 355/2007.

(3) În cazul recomandărilor medicale de medicina muncii, Statiunea va asigura trecerea salariaţilor în alte locuri de muncă şi/sau, după caz, recalificarea acestora în funcţie de posibilităţile angajatorului.

Art. 18. Materialele igienico-sanitare, cantităţile şi periodicitatea acordării acestora se stabilesc prin C.C.M. aplicabil la recomandarea medicului de medicina muncii, specifice locului de muncă.

Art. 19. Trusele sanitare din dotarea locurilor de muncă aparţinând Statiunii sunt stabilite conform reglementărilor Ministerului Sănătăţii.

Art. 20. (1) Instructajul privind securitatea şi sănătatea în muncă este obligatoriu pentru toţi angajaţii, indiferent de forma contractului de muncă, conform Legii 319/2006, H.G. 1425/2006 şi Tematicilor de instruire.

(2) Instruirea personalului privind securitatea şi sănătatea în muncă este parte componentă a pregătirii profesionale şi are ca scop însuşirea cunoştinţelor şi formarea deprinderilor de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 21. Orice eveniment produs pe teritoriul Statiunii sau în orice alt loc de muncă organizat de aceasta, va fi comunicat, de îndată, conducerii Statiunii, de conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană, care are cunoştinţă de producerea acestuia.

Art. 22. (1) În perioadele cu temperaturi extreme conducerea Statiunii va stabili, în Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă, măsurile pentru asigurarea condiţiilor de microclimat la locul de muncă în limitele prevăzute de OUG nr. 99/2000 - privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă şi în conformitate cu prevederile C.C.M.

(2) Aceste măsuri se vor stabili dacă temperaturile extreme se menţin pe o perioadă de cel puţin 2 zile.

Art. 23. În scopul prevenirii şi diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu partenerul de dialog social vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul Statiunii a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă.

Art. 24. Salariaţii Statiunii sunt obligaţi:

a) să-şi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

b) să cunoască şi să respecte normele de prevenire şi stingere a incendiilor şi modul practic de acţiune în caz de incendiu sau alte situaţii de urgenţă;

c) să desfăşoare activitatea în aşa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;

d) să aducă la cunoştinţa conducătorului locului de muncă orice defecţiune tehnică sau altă situaţie care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;

e) să aducă la cunoştinţa conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de propria persoană şi de alte persoane participante la procesul de muncă;

f) să utilizeze corect aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de lucru;

g) să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special, al maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor şi să utilizeze corect aceste dispozitive;

h) să oprească lucrul la apariţia unui pericol iminent de producere a unui accident şi să îl informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;

i) să utilizeze echipamentul de protecţie din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat;

j) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul său de activitate;

k) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;

l) să dea relaţiile solicitate de organele de control şi de cercetare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 25. - (1) Statiunea îşi desfăşoară activitatea pe linie de prevenire şi stingere a incendiilor în conformitate cu Legea nr. 307/2006, republicată, privind prevenirea şi stingerea incendiilor, Ordinul M.A.I. nr. 163 din 28 februarie 2007 pentru aprobarea Normelor generale de apărare împotriva incendiilor, Ordinul M.A.I nr. 712/2005, pentru aprobarea Dispoziţiilor generale privind instruirea salariaţilor în domeniul situaţiilor de urgenţă.

(2) Organizarea şi coordonarea protecţiei civile în cadrul Statiunii se face în conformitate cu Legea nr. 481/2004, cu modificările şi completările ulterioare; H.G.nr.1489/2004, cu modificările şi completările ulterioare, H.G.nr.1491/2004 şi a O.U.G. nr.21/2004, aprobată prin Legea nr.15/2005.

(3) Statiunea îşi desfăşoară activitatea pe linia pregătirii de mobilizare în conformitate cu Legea nr.45/1994, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) În cazul în care angajatul nu completează angajamentul de confidenţialitate şi formularele, acesta este considerat incompatibil cu funcţia pe care o deţine.

(5) Persoanele angajate pe funcţii ce necesită acces la informaţii clasificate secrete de serviciu vor completa angajamentul de confidenţialitate în vederea eliberării autorizaţiei de acces la informaţii clasificate secrete de serviciu.

Art. 26. Instructajul de prevenire a situaţiilor de urgenţă (P.S.I. şi Protecţie Civilă) este obligatoriu pentru toţi angajaţii indiferent de forma contractului de muncă şi se efectuează în baza legislaţiei specifice în vigoare privind instruirea salariaţilor în domeniul situaţiilor de urgenţă.

Art. 27. Toate locurile de muncă trebuie dotate cu mijloace tehnice P.S.I. conform Normelor de prevenire şi stingere a incendiilor şi protecţie civilă specifice Statiunii.

CAPITOLUL IV. Drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor, criterii de evaluare a activitatii profesionale a salariatilor

Art. 28. Angajatorului îi revin, potrivit Codului muncii şi prezentului ROI, în principal, următoarele drepturi:

– să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

– să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii;

– să dea dispoziţii cu caracter obigatoriu pentru salariat, cu rezerva legalităţii lor;

– să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

– să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii şi regulamentelor interne;

– să urmărească ridicarea calificării profesionale a salariaţilor, promovarea lor în raport cu pregătirea şi rezultatele obţinute;

– să examineze observaţiile critice, sugestiile şi propunerile de măsuri formulate de salariaţii unitatii;

– să organizeze periodic forme de instruire şi formare profesională în raport de realizarea şi calitatea muncii fiecărui salariat, indiferent de nivelul sau natura studiilor avute;

– să sprijine şi să stimuleze iniţiativa şi capacitatea profesională a salariaţilor;

– să asigure condiţiile necesare aplicării dispoziţiilor legale în vigoare referitoare la securitatea muncii şi prevenirea incendiilor, timpul de lucru şi de odihnă, acordarea drepturilor pentru munca prestată;

– să plătească drepturile salariale la termenele şi în condiţiile stabilite;

– să creeze condiţii de prevenire şi înlăturare a tuturor cauzelor sau împrejurărilor care pot produce pagube patrimoniului unitatii.

Art. 29. Angajatorului îi revin, potrivit Codului Muncii şi prezentului regulament, în principal, următoarele obligaţii:

– să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

– să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

– să acorde salariaţilor toate drepturile care decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau din contractul individual de muncă;

– să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete;

- sa ia masuri de dimimuare a normei de lucru, atunci cand nu sunt suficiente resurse financiare pentru buna functionare a unitatii;

– să se consulte cu reprezentanţii salariaţilor cu privire la deciziile susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

- să plătească toate impozitele şi contribuţiile aflate în sarcina sa;

- să reţina şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi;

- să infiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege (REVISAL);

– să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

– să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Art. 30. Drepturile angajatului prevăzute in Codul Muncii:

– dreptul oricărei persoane de a îşi alege în mod liber locul de muncă;

– dreptul de a beneficia de condiţii de muncă adecvate desfăşurării activităţii;

– dreptul la plată egală, pentru muncă egală;

– dreptul la salarizare pentru munca prestată;

– dreptul la repaus zilnic săptămânal;

– dreptul la concediu de odihnă anual, plătit;

– dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

– dreptul la demnitate în muncă;

– dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

– dreptul la acces în formare profesională;

– dreptul la informare şi consultare;

– dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă;

– dreptul la protecţie în caz de concediere;

– dreptul la negociere colectivă şi individuală;

– dreptul de a participa la acţiuni colective;

– dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

– drepturile salariatului de a beneficia de zile libere cu ocazia sărbătorilor legale;

– dreptul salariatului de a beneficia de concedii fără plată pentru rezolvarea unor situaţii personale;

– dreptul salariaţilor de a beneficia, la cerere, de concediu pentru formare profesională.

Art. 31. Obligaţiile salariaţilor

Salariaţii au îndatorirea:

– să îşi îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios îndatoririle de serviciu şi să se abţină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii unităţii;

– să se abţină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lor politice în exercitarea atribuţiilor ce le revin;

– să răspundă, potrivit legii, de îndeplinirea atribuţiilor ce le revin din funcţia pe care o deţin, precum şi a atribuţiilor ce le sunt delegate;

– să se conformeze dispoziţiilor date de şefii cărora le sunt subordonaţi direct, cu excepţia cazurilor în care apreciază că aceste dispoziţii sunt ilegale;

– să păstreze secretul de stat şi secretul de serviciu în condiţiile legii;

- să păstreze confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştiinţă în exercitarea funcţiei;

– să nu solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alţii, daruri sau alte avantaje.

– să îşi perfecţioneze pregătirea profesională, fie în cadrul societăţii, fie urmând cursuri de perfecţionare organizate în acest scop;

– de a lucra în societate cel puţin trei ani de la terminarea unei forme de instruire, specializare sau perfecţionare cu o durata mai mare de trei luni, în ţara sau în străinătate;

– să se conformeze programului de lucru al unităţii;

– să anunţe personal conducerea unităţii situaţia în care beneficiază de concediu medical.

– să aibă o atitudine corectă şi demnă, respectuoasă, dând dovadă de iniţiativă, creativitate, spirit de constructiv, prezenţă de spirit, capacitate decizională operativă, diplomaţie;

– să aducă la cunoştinţa şefilor ierarhici orice neregulă constatată, abateri sau greutăţi de muncă;

– să aibă o comportare corectă şi demnă în cadrul relaţiilor de serviciu, să îşi ajute colegii sau colaboratorii în aducerea la îndeplinire a obligailor de serviciu şi să se suplinească în cadrul specialităţii lor;

– să se prezinte la serviciu în ţinută decentă, să facă şi să menţină ordinea şi curăţenia la locul de muncă, conform sarcinilor ce îi revin prin fişa postului;

– să fumeze numai în spaţiile special amenajate;

– să cunoască şi să respecte politicile de securitate şi protecţia muncii şi de prevenire şi stingere a incendiilor;

– să nu utilizeze timpul de lucru în scopuri personale;

– să aducă la cunoştinţă superiorului ierarhic orice abatere de la prevederile prezentului regulament săvârşită de alţi salariaţi, sau vizitatori ai societăţii;

– să respecte în totalitate prevederile prezentului regulament şi să păstreze confidenţialitatea privind conţinutul acestuia.

Art. 32. Angajarea în cadrul S.C.D.C.O.C Caransebes se face în baza prevederilor HG nr. 286/2011, prin concurs, de asemenea şi promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare.

După afişarea rezultatelor concursului se procedează la încheierea, în formă scrisă în limba română, a contractului individual de muncă.

Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

Anterior întocmirii contractului individual de muncă angajatul trebuie să prezinte FISA medicală eliberată de medicul de medicina muncii.

De asemenea, anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul vă informa angajatul asupra atribuţiilor de serviciu prin fişa postului şi i se vor aduce la cunoştinţă criteriile de evaluare a activităţii profesionale aplicabile la nivelul S.C.D.C.O.C. Caransebes, respectiv:

I. Criterii de evaluare a activităţii profesionale a salariaţilor cu functii de executie

APTITUDINI ŞI COMPETENŢE PERSONALE:

- Capacitatea de motivare a salariatului
- Puterea de anticipare a evenimentelor şi a efectelor deciziei
- Spirit de organizare
- Capacitatea de analiză şi sinteză
- Operativitatea în luarea deciziilor
- Spirit de iniţiativă
- Dorinţa de autoperfecţionare
- Asumarea răspunderii
- Adaptabilitate la condiţiile de lucru
- Rezistenţa la efort prelungit

PROFIL MORAL:

- Cunoştinţe profesionale

- Simţul datoriei
- Corectitudine în relaţiile de muncă
- Obiectivitate
- Favorizarea climatului stimulativ şi neconflictual
- Mod dc prezentare (ţinută)
- Abilităţi de lucru în echipă
- Flexibilitate
- Capacitate de lucru în condiţii de stres
- Capacitatea de rezolvare a situaţiilor de criză

COMPETENŢE ŞI APTITUDINI ORGANIZATORICE:

- Capacitatea de a gestiona volum mare de muncă
- Capacitatea de a gestiona şi prioritiza sarcinile
- Respectarea termenelor, a angajamentelor şi asumarea responsabilităţilor

II. Criterii de evaluare a activităţii profesionale a salariaţilor cu functii de conducere

- capacitatea de a organiza
- capacitatea de a conduce
- capacitatea de coordonare
- capacitatea de control
- competenta decizionala
- capacitatea de a delega
- capacitatea de a dezvolta abilitatile personalului
- abilitati de mediere si negociere
- capacitatea de implementare
- capacit.de a rezolva eficient probleme
- capacit.de asumare a responsabilitatii
- capacit. de autoperfectionare si valorific.a experientei dobandite
- creativitate si spirit de initiative
- capacit.de planificare si organizare a timpului de lucru
- capacit.de gestionare eficienta a resurselor locale
- integritatea morala si etica profesionala

Art. 33. Perioada de probă la încheierea contractului individual de muncă este de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere. Pe perioada sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de

muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare conform Codului muncii actualizat prin Legea nr. 40/2011.

Perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Art. 34. Salarizarea în cadrul S.C.D.C.O.C. Caransebes se face potrivit prevederilor legale in vigoare care reglementeaza salarizarea personalului platit din fonduri publice.

Personalul S.C.D.C.O.C. Caransebes beneficiaza de salariul de baza si de alte drepturi de personal, potrivit legii.

CAPITOLUL V. Organizarea muncii, timpul de munca, programul de lucru, pauzele de masa, alte drepturi acordate salariatilor

Art. 35. Timpul de muncă și de odihnă. Conform legislației în vigoare, durata timpului de muncă al fiecărui salariat este de 8 ore efectiv pe zi, respectiv de 40 de ore săptămâna și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Programul de lucru este de la ora 08,30 – 16,30 de luni până vineri, pentru personalul TESA.

Personalul muncitor din cadrul Biobazei funcționează după următorul program (*la foc continuu*): de luni până duminică 8 ore/zi, in schimburi.

Art. 36. Pauza de masa este de 30 minute si nu este inclusa in durata zilnica a timpului de munca.

Membrii Consiliului de administrație beneficiaza de o indemnizatie lunara stabilita de presedintele Academiei de Stiinte Agricole si Silvice „Gheorghe Ionescu-Sisesti", dar nu mai mult de 10% din salariul de baza al directorului unitatii, in functie de resursele financiare disponibile, potrivit prevederilor art. 34 lit. a) din Legea nr. 45/2009, cu modificarile si completarile ulterioare.

Plata salariilor se face în data de 12 ale lunii pentru luna precedente.

Art. 37. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu o durata de 20-25 zile lucratoare, in raport cu vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- pana la 5 ani - 20 zile lucratoare
- intre 5 si 15 ani - 23 zile lucratoare
- peste 15 ani - 25 zile lucratoare

Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca,

cu respectarea legii si a contractelor colective aplicabile, precum si a vechimii in munca, si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

Pentru salariatii in varsta de pana la 18 ani, durata concediului de odihna este de 24 de zile lucratoare. La stabilirea duratei concediului de odihna se ia in considerare varsta avuta la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

Personalul din activitatea de cercetare stiintifica atestat, are dreptul la un concediu de odihna platit, stabilit in raport cu vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- pana la 5 ani - 24 zile lucratoare
- intre 5-15 ani - 26 zile lucratoare
- peste 15 ani - 28 zile lucratoare

In afara concediului de odihna, stabilit, salariatii din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare, care presteaza munci grele, periculoase sau vatamatoare, ori lucreaza in locuri de munca in care exista astfel de conditii, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna suplimentar, cu o durata cuprinsa intre 3-10 zile lucratoare.

(2) Salariatii nevazatori si cei incadrati in grade de invaliditate beneficiaza de drepturile de concediu de odihna suplimentar prevazute la art. 2 alin. (2) si (3) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor.

Art. 38. În fiecare săptămână salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, acordate de regula sambata si duminica.

În cazul în care activitatea la locul de muncă în zilele de sâmbătă şi duminică nu poate fi întreruptă, cele 2 zile de repaus pot fi acordate pe bază de grafice lunare aprobate de conducere.

Art. 39. Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal şi zilele de sărbători legale şi religioase, astfel:

– 1 si 2 ianuarie;

– 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane;

– Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;

– prima si a doua zi de Pasti;

– 1 mai;

– 1 iunie;

– prima si a doua zi de Rusalii;

– Adormirea Maicii Domnului;

– 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei, cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;

– 1 decembrie;

– prima si a doua zi de Craciun;

– doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

Art. 40. Salariaţii care întârzie la programul de lucru stabilit, trebuie să raporteze sefului ierarhic superior situaţia, inclusiv dacă este un caz de forţă majoră.

Invoirile din timpul programului de lucru trebuie autorizate în prealabil de seful ierarhic superior.

În cazul in care absenţa se datoreaza unui motiv independent de voinţa celui în cauză (boală, accident, etc.) seful ierarhic superior trebuie informat imediat, acesta fiind cel în măsură să aprecieze, în toate cazurile, ce masuri sunt necesare.

Art. 41. In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platite, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

a) casatoria salariatului - 5 zile;

b) naşterea unui copil - 3 zile + 10 zile dacă tatăl a urmat un curs de puericultură

c) casatoria unui copil - 3 zile;

d) decesul sotului, sotiei, al unei rude/afin, pana la gradul II, al salariatului - 3 zile.

e) donatorii de sânge – conform HG nr.1364/2006;

f) la schimbarea locului de muncă în altă localitate în cadrul aceleaşi unităţi, cu schimbarea domiciliului - 5 zile.

Art. 42. Salariatii au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.

Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin. (1), in urmatoarele situatii:

a) ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;

b) tratament medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate -, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

Concedii fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altele decat cele prevazute mai sus, pe durate stabilite prin acordul partilor.

Art. 43. Delegarea şi detaşarea se efectuează conform prevederilor Legii nr.53/2003 - Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare.

CAPITOLUL VI. Reguli de disciplina muncii, raspunderea disciplinara, procedura aplicarii sanctiunilor disciplinare

Art. 44. În cadrul SCDCOC, se vor respecta următoarele reguli concrete de disciplină a muncii:

1. salariaţii vor respecta programul de lucru şi norma de muncă;
2. salariaţii vor efectua în fiecare an concediul de odihnă, conform programării colective;
3. salariaţii vor executa ordinele de serviciu legal emise. Executarea unui ordin de serviciu vădit ilegal nu îl exonerează pe salariat de răspunderea disciplinară;
4. denunţarea către autorităţile competente a unor încălcări ale legii nu atrage răspunderea disciplinară;
5. fiecare salariat, indiferent de funcţia pe care o ocupă, răspunde direct de mijloacele fixe şi de obiectele de inventar pe care le foloseşte;
6. la 3 absenţe nemotivate salariatului i se va desface CIM disciplinar;
7. rămânerea peste programul de lucru în incinta unităţii este permisă numai în interes de serviciu cu aprobarea conducătorului unităţii
8. intrarea şi ieşirea salariaţilor, precum şi introducerea şi scoaterea de materiale şi obiecte de inventar în /şi din unitate, se face prin locurile şi condiţiile fixate de către conducerea SCDCOC;
9. salariaţii vor respecta disciplina muncii;
10. salariaţii vor respecta secretul de serviciu;
11. salariaţii vor respecta măsurile de securitate şi sanătate a muncii în unitate;

12. salariaţii vor respecta obligaţia de fidelitate faţă de SCDCOC, în exercitarea atribuţiilor de serviciu;

13. salariaţii care cumulează mai multe funcţii, au obligaţia să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază;

14. salariaţii vor respecta prevederile CCM, ROI şi CIM;

Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinara.

Abaterea disciplinara este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a incălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 45. Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

– avertismentul scris;

– retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

– reducerea salariului de bază pe o durata de 1–3 luni cu 5–10%;

– reducerea salariului de bază şi, după caz, şi a îndemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1–3 luni cu 5–10%;

– desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art. 46. Sunt abateri disciplinare:

– încălcarea cu vinovăţie de către salariaţi, indiferent de funcţia pe care o ocupă, a obligaţiilor de serviciu, inclusiv a regulilor de comportare prevăzute în prezentul regulament, constituie abatere disciplinară şi se sancţionează potrivit legislaţiei în vigoare.

– întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

– întârzierea în mod repetat de la ora de începere a programului de lucru;

– absenţe nemotivate de la serviciu;

– intervenţiile sau stăruinţele pentru soluţionarea unor cereri în afara cadrului legal;

– atitudinile ireverenţioase în timpul exercitării atribuţiilor de serviciu;

– nerespectarea secretului profesional sau a confidenţialităţii lucrărilor care au acest caracter;

– refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuţiile prevăzute în fişa postului;

– neglijenţa repetată în rezolvarea lucrărilor;

– manifestări care aduc atingere prestigiului societăţii;

– exprimarea sau desfăşurarea, în calitate de salariat ori în timpul programului de lucru, a unor opinii sau activităţi publice cu caracter politic;

– încălcarea prevederilor legale referitoare la concurenţa neloială;

– părăsirea serviciului fără motiv întemeiat şi fără a avea în prealabil aprobarea şefului ierarhic;

– desfăşurarea unei activităţi personale sau private în timpul orelor de program;

– solicitarea sau primirea de cadouri în scopul furnizării unor informaţii sau facilitări unor servicii care să dăuneze activităţii societăţii;

– introducerea, distribuirea, facilitarea introducerii sau distribuirii în unitate a băuturilor alcoolice, pentru a fi consumate la locul de muncă;

– intrarea şi rămânera în societate sub influenţa băuturilor alcoolice;

– introducerea, posedarea, consumarea, distribuirea sau vinderea de substanţe / medicamente al căror efect pot produce dereglări comportamentale;

– întruniri de orice fel care nu privesc activitatea profesională;

– desfăşurarea activităţilor politice de orice fel;

– orice alte fapte interzise de lege.

Art. 47. Fumatul în locuri nepermise, întârzierea de la programul de lucru, furtul, violenţa fizică, refuzul de a se supune aplicării politicilor de securitate şi protecţie a muncii, de interzicere a fumatului, a consumului de alcool sau de medicamente care pot produce dereglări comportamentale, sunt considerate abateri deosebit de grave şi se sancţionează conform prezentului regulament prin desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 48. Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătura cu munca lor.

Art. 49. Dreptul de apărare al salariaţilor

La individualizarea sancţiunii disciplinare se va ţine seamă de cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârşită, gradul de vinovăţie şi consecinţele abaterii, comportarea generală în serviciu a salariatului, precum şi de existenţa în antecedentele acestuia a altor sancţiuni disciplinare care nu au fost radiate, în condiţiile prevăzute de lege.

Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea salariatului. Audierea salariatului trebuie consemnată în scris, sub sancţiunea nulităţii.

Refuzul salariatului, de a se prezenta la audiere sau de a semna o declaraţie privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces verbal. În astfel de cazuri sancţiunea poate fi aplicată. Acelaşi procedeu se va aplică şi în cazul personalului care refuză să se prezinte în vederea audierii.

Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

Salariatul nemulţumit de sancţiunea aplicată se poate adresa tribunalului, solicitând anularea sau modificarea după caz, a ordinului sau dispoziţiei de sancţionare.

Dacă s-a dovedit nevinovăţia persoanei sancţionate, persoanele care cu rea credinţă au determinat aplicarea sancţiunii disciplinare, răspund disciplinar, material, civil şi după caz penal.

Art. 50. Prezentul regulament se completeaza cu dispoziţiile OUG 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă:

– protecţia maternităţii este protecţia sănătăţii şi/sau securităţii salariatelor gravide şi/sau mamelor la locurile lor de muncă;

– locul de muncă este zona delimiata în spaţiu, în funcţie de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele şi cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operaţii, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activităţi de către unul ori mai mulţi executanţi, cu pregătirea şi îndemanarea lor, în condiţii tehnice, organizatorice şi de protecţie a muncii corespunzătoare, din care se obţine un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

– salariata gravidă este femeia care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare;

– salariata care a născut recent este femeia care şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie şi solicită angajatorului în scris măsurile de protecţie prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

– salariata care alăpteaza este femeia care, la reluarea activităţii după efectuarea concediului de lauzie, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul în scris cu privire la începutul şi sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

– dispensa pentru consultaţii prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultaţiilor şi examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

– concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligaţia să îl efectueze după naştere, în cadrul concediului pentru sarcină şi lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condiţiile legii;

– concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute mai sus, adică cele care sunt gravide, iar condiţiiile de muncă pot pune în pericol securitatea lor sau al fătului;

Art. 51. Angajatorii au obligaţia să adopte măsurile necesare, astfel încât:

– să prevină expunerea salariatelor mame la riscuri ce le pot afecta sănătatea şi securitatea;

– salariatele gravide (sau mame) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătăţii sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Art. 52. Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor (art. 2 OUG 96/2003), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

Evaluarile prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

Art 53. Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi angajaţi decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibila.

Art. 54. În cazul în care o salariata se afla în una dintre situaţiile prevăzute mai sus (este gravidă, este lăuză sau alăptează), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale.

CAPITOLUL VII. Protecţia maternităţii la locul de muncă. Protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii umane. Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi

Art. 55. Statiunea are următoarele obligaţii:

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

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

c) să înştiinţeze medicul de medicină muncii şi Inspectoratul Teritorial de Muncă dacă una dintre salariate se află într-una din situaţiile: stare de graviditate, a născut recent sau alăptează;

d) să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei;

e) să modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă, sau să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea şi securitatea sa, în funcţie de recomandările medicului de medicină muncii şi a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale;

f) 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;

g) să modifice locul de muncă al salariatelor care lucrează în poziţie ortostatică sau în poziţia aşezat, astfel încât să li se asigure la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări de repaus în poziţie şezândă sau pentru mişcare;

h) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în cazul în care investigaţiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale aferente;

i) să asigure salariatelor care alăptează 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 aceeaşi perioadă de timp, dar cu păstrarea drepturilor salariale.

Art. 56. Statiunea nu va dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariatelor aflate în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau al copilului cu handicap în vârstă de până la 3 ani sau salariatelor care primesc stimulentul de inserţie, pe o perioadă de 6 luni de la revenirea acesteia la serviciu.

Art. 57. Interdicţia prevăzută la art. 38 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului Statiunii, în condiţiile legii.

Art. 58. Salariatele care se încadrează în una din situaţiile prevăzute de Ordonanţa de Urgenţă nr. 96/2003, cu modificările şi completările ulterioare, privind protecţia maternităţii la locul de muncă au următoarele obligaţii:

a) să anunţe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate;

b) să se prezinte la medicul de familie pentru eliberarea documentului medical care să le ateste starea și să procedeze potrivit art. 42 al prezentului regulament intern.

Art. 59. (1) Pentru salariatele care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziţia ortostatică sau în poziţia aşezat, angajatorii au obligaţia de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel incât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajari pentru repaus in poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziţiei de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor pentru repaus în poziţie şezândă sau, respectiv, pentru mişcare.

(3) Dacă amenajarea condiţiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.

Art. 60. În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.

Art. 61. Salariatele care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare şi salariata care alăptează este femeia care, la reluarea activităţii după efectuarea concediului de lăuzie, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul în scris cu privire la începutul şi sfârşitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens, nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activităţi pentru care evaluarea a evidenţiat riscul de expunere la agenţi sau condiţii de muncă dăunătoare.

Art. 62. Angajatorul are obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigaţiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 63. Pentru protecţia sănătăţii lor şi a copilului lor, după naştere, salariatele au obligaţia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condiţiile legii.

Art. 64. (1) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul.

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

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

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unităţii încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condiţiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Art. 65. Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, Statiunea va lua măsuri privind igienă, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 66. (1) Salariatele prevăzute la art. 128 alin.(2) Codul Muncii, nu pot fi obligate să desfăşoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menţionate la alin. (1) este afectată de muncă de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menţinerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoţeşte de un document medical care menţionează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de muncă de noapte.

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul şi indemnizaţia de risc maternal.

Art. 67. (1) Salariatele gravide sau lăuze nu pot desfăşura muncă în condiţii cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(2) În cazul în care o salariată gravidă desfăşoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, pe baza solicitării scrise a salariatei, angajatorul o va transfera la un alt loc de muncă, cu menţinerea salariului de bază brut lunar.

(3) Denumirea şi enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a OUG 96/2003, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 68. Persoanele cu handicap, în înţelesul prezentului Regulament, sunt acele persoane cărora, din cauza unor afecţiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilităţile de a desfăşura în mod normal activităţi cotidiene, necesitând măsuri de protecţie în sprijinul recuperării, integrării şi incluziunii sociale.

Art. 69. Autorităţile publice, furnizorii de servicii sociale, reprezentanţii societăţii civile, precum şi persoanele fizice şi juridice responsabile de aplicarea prezentei legi au obligaţia să

promoveze, să respecte şi să garanteze drepturile persoanei cu handicap, (stabilite în concordanţă cu prevederile Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999), precum şi cu celelalte acte interne şi internaţionale în materie la care România este parte.

Art. 70. (1) În înţelesul prezentului Regulament, termenii şi expresiile folosite au următoarele semnificaţii:

a) acces neîngrădit al persoanei cu handicap - accesul fără limitări sau restricţii la mediul fizic, informaţional şi comunicaţional;

b) adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziţionarea de echipament, dispozitive şi tehnologii asistive şi alte măsuri asemenea;

c) dizabilitate - termenul generic pentru afectări/deficienţe, limitări de activitate şi restricţii de participare, definite conform Clasificării internaţionale a funcţionării, dizabilităţii şi sănătăţii, adoptată şi aprobată de Organizaţia Mondială a Sănătăţii, şi care relevă aspectul negativ al interacţiunii individ- context;

d) loc de muncă protejat - spaţiul aferent activităţii persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acesteia, care include cel puţin locul de muncă, echipamentul, toaleta şi căile de acces;

e) şanse egale - rezultatul procesului de egalizare a şanselor, prin care diferitele structuri ale institutului şi mediului sunt accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu handicap;

f) unitate protejată autorizată - operatorul economic de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căruia cel puţin 30% din numărul total de angajaţi cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap;

Persoanele cu handicap au dreptul de a munci şi de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislaţiei muncii, precum şi cu dispoziţiile speciale din prezenta lege.

(2) În sensul prezentului Regulament şi numai, în contextul încadrării în muncă, prin persoană cu handicap se înţelege şi persoana invalidă gradul III.

Art. 71. Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale şi capacităţii de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judeţean sau al sectoarelor municipiului Bucureşti.

Art. 72. (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii.

Art. 73. (1) Prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, vârstă handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

(2) Orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi, atrage răspunderea contravenţională conform OG nr. 137/2000, rerepublicată, cu modificările și completările ulterioare, dacă nu intră sub incidenţa legii penale.

(3) Constituie hărţuire şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(4) Orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanţă agravantă la stabilirea răspunderii contravenţionale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidenţa legii penale.

(5) Constituie victimizare şi se sancţionează contravenţional conform prezentei ordonanţe orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau acţiune în justiţie cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(6) Prevederile OG nr. 137/2000, rerepublicată, cu modificările și completările ulterioare, nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie şi a dreptului la informaţie.

(7) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(8) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (7), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(9) Constituie discriminare indirectă actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (7), dar care produc efectele unei discriminări directe.

(10) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

Art. 74. Relaţiile de muncă în cadrul Statiunii sunt bazate pe principiul egalităţii de tratament, angajatorul fiind obligat să instituie măsuri speciale pentru toate acele persoane care nu se pot bucura de egalitate de şansă.

Art. 75. (1) Toţi salariaţii Statiunii beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţilor desfăşurate şi se bucură de protecţie socială, securitate şi sănătate în muncă, de respectarea demnităţii şi a conştiinţei personale.

(2) Statiunea nu poate refuza angajarea în muncă a persoanei aparţinând unei anume rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale (sau categorii defavorizate), ori datorită convingerilor sale, vârstei sau sexului.

(3) Departamentele şi persoanele direct implicate în medierea şi repartizarea personalului pe locuri de muncă vor crea condiţii egale tuturor celor care pot ocupa un loc de muncă, asigurând totodată confidenţialitate tuturor datelor personale ale acestora.

(4) Apartenenţa unei persoane la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială sau defavorizată, ori convingerile personale, vârsta, sexul, nu pot fi luate în considerare la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă dintre salariat şi unitate.

(5) Stabilirea şi modificarea atribuţiilor de serviciu, a locului de muncă sau a salariului nu poate fi făcută luându-se în considerare criterii de apartenenţă socială, rasă, religie, ori convingeri personale, vârsta, sexul unei persoane.

(6) Statiunea asigură accesul liber şi neîngrădit al oricărei persoane la formarea, perfecţionarea, reconversia şi promovarea profesională a salariaţilor, fără discriminări.

(7) Statiunea nu poate aplica măsuri disciplinare ţinând seama de apartenenţa unei persoane la o etnie, religie, categorie socială, convingeri personale etc.

Art. 76. Constituie abatere disciplinară gravă şi se sancţionează disciplinar, în condiţiile prevăzute de lege, încălcarea de către un angajat, indiferent de funcţia ocupată, a demnităţii personale a altor angajaţi, prin comiterea de acţiuni de discriminare, directă, indirectă sau sexuală.

Art. 77. În temeiul art 39 (1) lit.e) Codul muncii, orice salariat are dreptul la demnitate în muncă.

Art. 78. (1) Hărţuire: situaţia în care se manifestă un comportament inadecvat, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii persoanei în cauză şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

(2) Hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea constituie abatere disciplinară.

(3) Se sancţionează ca abatere disciplinară orice comportament având ca scop:

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

b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit.

Art. 79. (1) Hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex şi este interzisă.

(2) Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea și/sau integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărţuire scxuală, având ca scop:

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

b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

(4) Toţi salariaţii trebuie să respecte regulile de conduită şi răspund în condiţiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Angajatorul nu permite și nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, că angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi, prin orice manifestare confirmată de hărţuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancţionaţi disciplinar.

Art. 80. (1) Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, către Directorul Statiunii care va conţine relatarea detaliată a manifestării de hărţuire sexuală la locul de muncă.

(2) Angajatorul va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) La terminarea investigaţiei se va comunica părţilor implicate rezultatul anchetei.

(4) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform dispoziţiilor legale în vigoare.

(5) Hărţuirea sexuală constituie şi infracţiune.

(6) Potrivit dispoziţiilor art. 203^1 Cod penal, cu modificările ulterioare, hărţuirea unei persoane prin ameninţare sau constrângere, în scopul de a obţine satisfacţii de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influenţa pe care i-o conferă funcţia îndeplinită la locul de muncă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Art. 81. (1) Orice relaţie conflictuală la locul de muncă considerată drept hărţuire morală, atât între colegi, cât şi în relaţiile ierarhice este interzisă.

(2) Hărţuirea morală la locul de muncă poate fi de formă:

a) hărţuirea strategică ce urmăreşte debarasarea, cu cele mai ieftine mijloace (fără a recurge la măsuri legale de concediere), de salariaţii consideraţi inconvenabili;

b) hărţuirea instituţională legată de formele de organizare a muncii care fixează cu bună ştiinţă obiective intangibile sau suprasarcini de muncă, cursele frenetice ale performanţei, care generează o mare vulnerabilitate a salariaţilor, culpabilizări permanente etc.;

c) hărţuirea transversală, poate fi pentru o echipă, mijlocul de a proiecta suferinţa colectivă spre un "ţap ispăşitor".

Art. 82. (1) Situaţiile de natură discriminatorie, inclusiv hărţuire sexuală şi morală, care implică angajaţii Statiunii, se soluţionează conform procedurii de soluţionare a cererilor/sesizărilor salariaţilor, prevăzute de C.C.M. aplicabil şi prezentul regulament.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

Art. 83. (1) Angajaţii au obligaţia să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de muncă, a regulamentului intern, precum şi a drepturilor şi intereselor tuturor salariaţilor.

(2) Pentru crearea şi menţinerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnităţii ficcărci pcrsoanc, pot fi dcrulatc proccduri dc soluţionarc pc calc amiabilă a plângerilor individuale ale salariaţilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenţă sau hărţuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Art. 84. (1) Statiunea respectă prevederile legale cu privire la nediscriminare şi la respectarea demnităţii umane şi aplică principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii săi. Astfel relaţiile de muncă din cadrul Statiunii nu sunt condiţionate:

a) de participarea la o activitate economică sau exercitarea liberă a unei profesii, de apartenenţă a salariatului la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenenţa salariatului la o categorie defavorizată;

b) la angajarea în muncă a unei persoane pe motiv ca aceasta aparţine unei rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia;

c) la ocuparea unui post, prin anunţ sau concurs organizat de societate sau de reprezentantul acesteia, de apartenenţa la o rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaţilor;

d) la acordarea prestaţiilor sociale de care beneficiază salariaţii, datorită apartenenţei angajaţilor la o rasă, naţionalitate, comsocietate lingvistică, origine etnică, religie, categorie socială sau categorie defavorizată ori datorită vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

(2) Reglementările legale mai sus precizate nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului Statiunii de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerinţelor şi standardelor uzuale în domeniul respectiv, atâta timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare.

(3) Statiunea va asigura confidenţialitatea datelor privitoare la rasă, naţionalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter personal care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

(4) Toţi salariaţii din Statiune beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nici o discriminare.

(5) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare.

Art. 85. (1) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

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

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Toţi salariaţii Statiunii beneficiază de prevederile alin. (1), privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă.

Art. 86. Angajatorul este obligat să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă.

Art. 87. (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:

a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuţiilor din Fişa postului;

d) stabilirea salariului;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;

f) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

g) evaluarea performanţelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;

k) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităţilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfăşurate, o caracteristică legată de sex este o cerinţă profesională autentică şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerinţa să fie proporţională.

Art. 88. (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

(2) Este interzis orice comportament de hărţuire, hărţuire sexuală sau hărţuire psihologică definite conform Legii 202/2002, republicată, atât în public, cât şi în privat.

(3) Este interzis orice ordin sau dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(4) Statutul familial şi cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(5) Respingerea unui comportament de hărţuire şi hărţuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(6) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii, lăuziei, alăptării şi creşterii copilului;

b) acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

c) o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul e legitim şi cerinţa proporţională.

Art. 89. (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul legii şi se sancţionează.

(3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a Contractului Individual de Muncă.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide şi/sau care alăptează, datorită naturii ori condiţiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Angajatorul, în aplicarea prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă, va lua când este cazul şi la sesizarea scrisă a salariatelor interesate, măsurile prevăzute de lege:

- femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu sunt obligate să presteze munca de noapte.

- salariata gravidă, cea care a născut recent şi cea care alăptează vor beneficia de drepturile conferite de lege după ce va informa în scris angajatorul despre situaţiile menţionate, în vederea luării deciziilor optime de la caz la caz (anunţare medic medicina muncii, acordare concedii, amenajare spaţii, acordare facilităţi sub aspectul timpului de muncă etc.).

(6) În vederea protejării sănătăţii mamei şi copilului este interzis salariatei să revină la locul de muncă în timpul celor 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu. Salariata care optează, în prelungirea concediului postnatal obligatoriu, pentru concediu în vederea îngrijirii copilului în vârstă de până la 1 sau 2 ani, este obligată să anunţe angajatorului această opţiune până la expirarea celor 42 de zile de concediu postnatal.

(7) Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază şi vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea societăţii permite.

(8) La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale pentru un număr de maxim 16 ore/lună.

(9) Salariata în cauză este obligată să prezinte spre cunoştinţă şefului ierarhic şi apoi să depună adeverinţa medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit la Compartamentul Resurse Umane.

(10) Măsurile de igienă, securitate în muncă, protecţie a sănătăţii, cele privind timpul de muncă, precum şi orice alte măsuri specifice în domeniul protecţiei maternităţii, se vor lua în conformitate cu legislaţia specifică aplicabilă în vigoare.

(11) Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi angajaţi decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art. 90. (1) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariata este gravidă şi a anunţat în scris angajatorul, sau se află în concediu de maternitate;

b) salariata/salariatul se află în concediul pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilităţi;

c) salariatul se află în concediu paternal.

(2) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (1) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

(3) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilităţi sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente, şi de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Art. 91. (1) Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere, la instanţele judecătoreşti competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin.(1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizaţiei sindicale, reprezentanţilor salariaţilor sau oricărui alt salariat care au competenţa ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situaţiei la locul de muncă potrivit dispoziţiilor legale.

Art. 92. (1) Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

(2) Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

(3) Angajatorul este obligat ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia salariaţilor.

Art. 93. Soluţionarea sesizărilor şi reclamaţiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex :

- angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi

să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din Statiune pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

- in cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi (art.30 din Legea 202/2002), are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

Art. 94. Este interzis:

a) să fie condiţionată participarea la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenenţa sa la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenenţa sa la o categorie defavorizată.

b) ca o persoană să fie discriminată pentru motivul că aparţine unei anumite rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă şi protecţie socială, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea şi modificarea atribuţiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecţionarea, reconversia şi promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
- orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

(3) refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparţine unei anumite rase, naţionalităţi, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege.

(4) să se condiţioneze ocuparea unui post prin anunţ sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenenţa la o anumită rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie

socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaţilor, cu excepţia situaţiei prevăzute la art. 2 alin. (9).

(5) ca angajaţii să fie discriminaţi de către angajatori, în raport cu prestaţiile sociale acordate, din cauza apartenenţei angajaţilor la o anumită rasă, naţionalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Art. 95. Statiunea va aplica un tratament egal tuturor celor aflaţi în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber şi egal la consultarea cererii şi ofertei de pe piaţa muncii, la consultanţa cu privire la posibilităţile de ocupare a unui loc de muncă şi de obţinere a unei calificări şi vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaţilor. Angajatorul va asigura confidenţialitatea datelor privitoare la rasa, naţionalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Art. 96. (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentinţe judecătoreşti rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi Legea 202/2002), este obligat să plătească remuneraţia pierdută datorită modificării unilaterale a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, precum şi toate sarcinile de plată către bugetul de stat şi către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât şi angajatului.

(2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanţa judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral şi nejustificat, de către angajator, relaţiile sau condiţiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Art. 97. (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existenţa unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi.

(2) Sindicatele sau organizaţiile neguvernamentale care urmăresc protecţia drepturilor omului, precum şi alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAPITOLUL VIII. CRITERIILE ŞI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAŢILOR

Art. 98 - Procedura evaluării se realizează în următoarele etape:

a) completarea fişei de evaluare de către evaluator;

b) interviul;

c) contrasemnarea fişei de evaluare.

Art. 99. - În sensul prezentului regulament, are calitatea de evaluator:

a) persoana aflată în funcţia de conducere care coordonează compartimentul în cadrul căruia îşi desfăşoară activitatea salariatul aflat într-o funcţie de execuţie sau care coordonează activitatea acestuia;

b) persoana aflată în funcţia de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a autorităţii sau instituţiei publice, pentru salariatul aflat într-o funcţie de conducere;

Art. 100. (1) Sunt supuşi evaluării anuale salariaţii care au desfăşurat activitate cel puţin 6 luni în cursul perioadei evaluate.

(2) Sunt exceptaţi de la evaluarea anuală salariaţii care ocupă funcţia de debutant şi care sunt evaluaţi la sfârşitul perioadei de debut.

Art. 101. (1) Activitatea profesională se apreciază anual prin evaluarea performanţelor profesionale individuale.

(2) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie şi 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea, dar nu mai puţin de 6 luni de activitate pe funcţia respectivă.

(3) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie şi 30 septembrie din anul următor perioadei evaluate.

Art. 102. În mod excepţional, evaluarea performanţelor profesionale individuale ale personalului contractual se face şi în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate contractul individual de muncă al salariatului evaluat încetează sau se modifică, în condiţiile legii. În acest caz, salariatul va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea sau modificarea raporturilor de muncă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă sau se modifică, în condiţiile legii. În acest caz, evaluatorul are obligaţia ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă ori, după caz, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice de la încetarea ori modificarea raporturilor de muncă, să realizeze

evaluarea performanţelor profesionale individuale ale salariaţilor din subordine. Calificativul acordat se va lua în considerare la evaluarea anuală a performanţelor profesionale individuale ale acestora;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul dobândeşte o diplomă de studii de nivel superior şi urmează să fie promovat, în condiţiile legii, într-o funcţie corespunzătoare studiilor absolvite.

Art. 103. (1) Criteriile generale de evaluare a personalului contractual sunt prevăzute în anexa nr. 1.

(2) Salariaţii care exercită, cu caracter temporar, o funcţie de conducere vor fi evaluaţi pentru perioada exercitării temporare, pe baza criteriilor de evaluare stabilite pentru funcţia de conducere respectivă.

Art. 104. Persoanele care au calitatea de evaluator, potrivit art. 3, completează fişele de evaluare, al căror model este prevăzut în anexa nr. 2a, respectiv nr. 2b, după cum urmează:

a) stabilesc gradul de îndeplinire a obiectivelor, prin raportare la atribuţiile stabilite prin fişa postului, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 3;

b) stabilesc calificativul final de evaluare a performanţelor profesionale individuale;

c) consemnează, după caz, rezultatele deosebite ale salariatului, dificultăţile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată şi orice alte observaţii pe care le consideră relevante;

d) stabilesc obiectivele şi criteriile specifice de evaluare pentru următoarea perioadă de evaluare;

e) stabilesc eventualele necesităţi de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate.

Art. 105. (1) Interviul, ca etapă a procesului de evaluare, reprezintă un schimb de informaţii care are loc între evaluator şi persoana evaluată, în cadrul căruia:

a) se aduc la cunoştinţa persoanei evaluate notările şi consemnările făcute de evaluator în fişa de evaluare;

b) se semnează şi se datează fişa de evaluare de către evaluator şi de către persoana evaluată.

(2) În cazul în care între persoana evaluată şi evaluator există diferenţe de opinie asupra notărilor şi consemnărilor făcute, în fişa de evaluare se va consemna punctul de vedere al persoanei evaluate; evaluatorul poate modifica fişa de evaluare.

Art. 106. (1) Pentru stabilirea calificativului, evaluatorul va proceda la notarea obiectivelor şi criteriilor de evaluare prin acordarea pentru fiecare obiectiv şi criteriu a unei note de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea gradului de îndeplinire.

(2) Pentru a obţine nota finală a evaluatorului se face media aritmetică a notelor obţinute ca urmare a aprecierii obiectivelor şi criteriilor, rezultate din media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare obiectiv sau criteriu, după caz.

(3) Semnificaţia notelor prevăzute la alin. (1) este următoarea: nota 1 - nivel minim şi nota 5 - nivel maxim.

Art. 107. Calificativul final al evaluării se stabileşte pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00 şi 2,00 - nesatisfăcător;

b) între 2,01 şi 3,00 - satisfăcător;

c) între 3,01 şi 4,00 - bun;

d) între 4,01 şi 5,00 - foarte bun.

Art. 108. (1) După finalizarea etapelor procedurii de evaluare menţionate la art. 2 lit. a) şi b), fişa de evaluare se înaintează contrasemnatarului.

(2) În sensul prezentului regulament, are calitatea de contrasemnatar salariatul aflat în funcţia superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a autorităţii sau instituţiei publice.

(3) În situaţia în care calitatea de evaluator o are şeful autorităţii sau instituţiei, fişa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 109. (1) Fişa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului în următoarele cazuri:

a) aprecierile consemnate nu corespund realităţii;

b) între evaluator şi persoana evaluată există diferenţe de opinie care nu au putut fi soluţionate de comun acord.

(2) Fişa de evaluare modificată în condiţiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoştinţa salariatului evaluat.

Art. 110. (1) Salariaţii nemulţumiţi de rezultatul evaluării pot să îl conteste la conducătorul autorităţii sau instituţiei publice.

(2) Contestaţia se formulează în termen de 5 zile calendaristice de la luarea la cunoştinţă de către salariatul evaluat a calificativului acordat şi se soluţionează în termen de 15 zile calendaristice de la data expirării termenului de depunere a contestaţiei de către o comisie constituită în acest scop prin act administrativ al conducătorului autorităţii.

(3) Rezultatul contestaţiei se comunică salariatului în termen de 5 zile calendaristice de la soluţionarea contestaţiei.

(4) Salariatul nemulţumit de modul de soluţionare a contestaţiei formulate potrivit alin. (1) se poate adresa instanţei competente, în condiţiile legii.

CAPITOLUL IX. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 111. Statiunea prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

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

Art. 112. Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 113. Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al societății își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.

Art. 114. Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 115. Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 116. Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris. Având în vedere importanța specială pe care Statiunea o acordă protecției

datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

Art. 117. Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor Statiunii. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în afara regulilor interne, cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 118. Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Art. 119. Având în vedere importanța specială pe care Statiunea o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea a obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL X. DISPOZIŢII FINALE

Art. 120. Cererile şi reclamaţiile individuale ale salariaţilor se soluţionează în minimum 30 de zile de la emiterea lor, de către conducerea unităţii .

Art. 121. Regulamentul de Ordine Interioară intră în vigoare la data semnarii de catre toate partile şi va fi adus la cunoştinţa salariatilor prin afisare la avizierul de la sediul unitatii, moment de la care îşi produce efectele faţă de salariaţi.

Art. 122. Pesoanele nou angajate nu îşi pot începe activitatea decât după ce au semnat că au luat la cunoştinţă de conţinutul acestui regulament, prin grija Compartimentului Resurse Umane.

DIRECTOR,
Dr. Ing. Maria Sauer

SECRETAR STIINTIFIC,
Dr. Ing. Ioan Walter Sauer

CONTABIL SEF,
Ec.Albulescu Mihaela

REPREZENTANT SALARIATI
Cercetator stiintific VALUSESCU Daniela