



ROMÂNIA
JUDEȚUL OLT
CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI DEVESELU

Str. Aurel Vlaicu nr. 6, CIF 4491350 cod poștal 237130, tel. 0249510560, fax. 0249510580, e-mail: primariadeveselu@yahoo.com

H O T Ă R Ă R E

cu privire la modificarea și completarea Regulamentului de Ordine Interioară a aparatului de specialitate primarului comunei Deveselu

Expunere de motive: *stabilirea relațiilor de muncă în toate sferele de activitate, organizarea timpului de lucru cu respectarea cu strictete a ordinii și a disciplinei și îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu, ca obligație ce revine fiecărui salariat*

Având în vedere:

- raportul de specialitate nr. 3349/26.03.2018 al secretarului comunei Deveselu, cu delegare temporară de atribuții;
- prevederile HCL nr. 127/28.11.2018 aprobarea Regulamentului de Ordine Interioară a aparatului de specialitate al primarului comunei Deveselu;
- prevederile Legii nr. 188/1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare,
- prevederile Legii nr. 53/2003 (r1) privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 7/2004 (r1) privind Codul de conduită al funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din cadrul Autorităților și instituțiilor publice;
- prevederile art. 36 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 215/2001 (r1) privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare;
- avizul comisiei pentru activități economico-financiare, agricultura, protecția mediului și turism;
- avizul comisiei pentru amenajare teritoriu și urbanism, juridică și de disciplină, munca și protecție socială.

În temeiul art. 45 alin. (1) și art. 115 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 215/2001 (r1) privind administrația publică locală cu modificările și completările ulterioare,

CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI DEVESELU

H O T Ă R Ă Ș T E:

Art. I. Se aprobă modificarea și completarea Regulamentului de Ordine Interioară a aparatului de specialitate primarului comunei Deveselu, după cum urmează:

(1). Art. 152 lit. j) se va modifica și va avea următorul conținut:

„ Art. 152. Ambelor categorii de personal le revin următoarele obligații comune:

.....
lit. j) Salariatul să nu se înregistreze absente. Efectuarea unui număr de 5 absente nemotivate consecutive, conduce la sancționarea disciplinară a salariatului, cu reducerea salariului de bază cu 10 % pe o perioadă de trei luni. Efectuarea unui număr de 7 absente nemotivate consecutive, conduce la desfacerea disciplinară a contractului colectiv de muncă sau încetarea raportului de serviciu.

(2). După lit. j) se introduce lit. j¹), care va avea următorul conținut:

lit. j¹) 1. In cazul in care salariatul se afla internat in spital, acesta este obligat sa anunte institutia in termen de 48 de ore, de la data cand a intervenit aceasta situatie. In cazul in care salariatul se afla in concediu medical, salariatul este obligat sa anunte institutia in termen de 24 ore de la data cand a intervenit aceasta situatie si totodata are obligatia sa anunte locul si perioada, justificate din punct de vedere medical, unde se afla in concediul medical, in situatia in care nu se gaseste la domiciliu.

2. Institutia, prin reprezentantii sai, numiti prin dispozitie de primar, are voie sa verifice salariatul, care se afla in perioada concediului medical, de trei ori/zi, la ore aleatorii, daca acesta se gaseste la domiciliu sau la locul specificat de acesta.

3. Verificarea se poate face telefonic sau personal de catre reprezentantii institutiei.

4. Daca se constata lipsa salariatului de la domiciliu sau la locul specificat de acesta, concediul medical nu se plateste pentru toata perioada.

5. Salariatii cu drept de verificare, numiti prin dispozitia primarului, vor intocmi un proces verbal din care reiese lipsa de la domiciliu a salariatului sau de la locul specificat de acesta.,

.....
Art. II Celelalte prevederi ale Regulamentului de Ordine Interioară a aparatului de specialitate primarului comunei Deveselu, raman neschimbate.

Art. 3. Prezenta hotarare se comunica primarului, secretarului comunei Deveselu, serviciului/compartimentelor functionale de la nivelul Primariei Deveselu pentru luare la cunostinta și Institutiei Prefectului - județul Olt.



Avizeaza pentru legalitate,
SECRETAR COMUNĂ,
cu delegare temporară de atribuții
Paraschiva BRABETE

Nr. 49 din 31.03.2018

Voturi exprimate: 11 pentru, 0 împotriva, 0 abțineri



ROMÂNIA
JUDETUL OLT
PRIMĂRIA COMUNEI DEVESELU

Str. Aurel Vlaicu nr. 6, CIF 4491350 cod poștal 237130, tel. 0249510560, fax. 0249510580, e-mail: primariadeveselu@yahoo.com

Anexa la HCL nr. 19 / 31.03. 2018

RUGULAMENTUL DE ORDINE INTERIOARA
pentru aparatul de specialitate al primarului comunei Deveselu

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Acest regulament se aplică tuturor funcționarilor publici/personalului contractual din cadrul aparatul de specialitate al Primarului, indiferent de raporturile de serviciu, de natura contractului de muncă încheiat, precum și temporar studenților în perioada efectuării practicii și altor persoane delegate de către agenți economici sau unități bugetare.

Relațiile de muncă impun, în toate sferele de activitate respectarea cu strictețe a ordinii și a disciplinei și îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu.

Respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă, constituie o obligație a fiecărui salariat.

Persoanele care sunt delegate sau detașate din partea altor unități, sunt obligate să respecte, pe lângă regulile de disciplină a muncii din unitatea care le-a delegat, și regulile prevăzute în prezentul regulament.

Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru, disciplină și protecție a muncii din prezentul regulament se aplică, în mod corespunzător, colaboratorilor externi, precum și oricăror alte persoane, pe timpul cât conlucrează cu instituția.

Regulamentul de ordine interioara constituie cadrul care trebuie să asigure în incinta instituției, desfășurarea în bune condiții a activității fiecărui funcționar public/personal contractual, respectarea strictă a regulilor stabilite privind ordinea și disciplina muncii, drepturile și obligațiile salariaților, organizarea timpului de muncă al salariaților, recompensele și sancțiunile ce pot fi aplicate.

Ca și în celelalte domenii, în aparatul de specialitate al Primarului este necesară imprimarea unei autentice etici a muncii, a probității morale și profesionale, supremația legii, desfășurarea relațiilor de muncă pe principiul corectitudinii și aplicării liber consimțite a regulilor de ordine și disciplină, respectarea normelor de conduită stabilite în prezentul regulament, pentru sporirea calității și eficienței economice și sociale a muncii, a prestigiului instituției publice în fața cetățenilor pe care îi reprezintă.

Prezentul Regulament de ordine interioară este structurat pe capitole și articole și intră în vigoare odată cu data aprobării.

CAPITOLUL 11 PREVEDERI LEGALE

Art. 1. Presentul Regulament este elaborat în conformitate cu:

- prevederile Legii nr. 188/1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare,
- prevederile Legii nr. 53/2003 (r1) privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 7/2004 (r1) privind Codul de conduită al funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din cadrul Autorităților și instituțiilor publice;
- prevederile art. 36 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 215/2001 (r1) privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare;

Art. 2. Regulamentul de ordine interioară are ca scop aducerea la cunoștința personalului instituției a drepturilor și obligațiilor ce îi revin în vederea asigurării disciplinei în muncă.

Art. 3. (1) Regulamentul de ordine interioară (ROI) este o reglementare prin care se stabilesc norme de conduită și disciplină interioară adresându-se tuturor persoanelor din cadrul Aparatului de specialitate al Primarului Comunei Deveselu, din momentul nașterii raporturilor de muncă ori de serviciu și până la încetarea acestor raporturi.

(2) Disciplina presupune existența și respectarea unui ansamblu de norme juridice a căror nerespectare atrage aplicare de sancțiuni legale corespunzătoare normei încălcate.

Art. 4. (1) Dispozițiile prezentului regulament se aplică întregului personal din Aparatul de specialitate al Primarului comunei Deveselu, indiferent de durata raporturilor de-muncă ori de serviciu.

(2) Persoanele care lucrează în cadrul instituției ca detașați, colaboratori sau studenți (care fac practică în instituție) sunt obligate să respecte regulile de disciplină specifice locurilor de muncă în care își desfășoară activitatea.

(3) Persoanele care își desfășoară activitatea în cadrul Aparatului de specialitate al Primarului comunei Deveselu au calitatea de funcționari publici sau personal contractual angajat pe bază de contract individual de muncă.

(4) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

(5) În cadrul instituției este interzisă orice discriminare între funcționarii publici și personalul contractual pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, de orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă natură.

Art. 5. Dispozițiile ROI produc efecte pentru toți angajații din instituție de la angajarea lor în muncă. Noii angajați vor lua la cunoștință de conținutul ROI anterior primirii dispoziției de numire/semnării contractului individual de muncă. Dovada luării la cunoștință de conținutul ROI este fișa postului, care va cuprinde o responsabilitate referitoare la obligația respectării ROI.

Art. 6. Cunoașterea prevederilor ROI este obligatorie pentru toate categoriile de personal menționate la articolul de mai sus și se realizează astfel:

- prin intermediul șefilor de compartimente, pentru personalul existent;
- prin intermediul secretarului UAT Deveselu pentru personalul nou angajat;
- prin intermediul poștei electronice;
- prin afișare la avizierul instituției, pentru alte categorii de persoane.

CAPITOLUL III FUNCTIA PUBLICA

1. Drepturile functionarilor publici

Art. 7. (1) Dreptul la opinie al functionarilor publici este garantat.

(2) Este interzisa orice discriminare intre functionarii publici pe criterii politice, de apartenenta sindicala, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuala, stare materiala, origine sociala sau de orice alta asemenea natura.

Art. 8. Functionarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau in aplicarea prezentului statut si care il vizeaza in mod direct.

Art. 9. (1) Dreptul de asociere sindicala este garantat functionarilor publici.

(2) Functionarii publici pot, in mod liber, sa infiinteze organizatii sindicale, sa adere la ele si sa exercite orice mandat in cadrul acestora.

(3) In situatia in care inaltii functionari publici sau functionarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt alesi in organele de conducere a organizatiilor sindicale, acestia au obligatia ca in termen de 15 zile de la alegerea in organele de conducere ale organizatiilor sindicale sa opteze pentru una dintre cele doua functii. In cazul in care functionarul public opteaza pentru desfasurarea activitatii in functia de conducere in organizatiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspenda pe o perioada egala cu cea a mandatului in functia de conducere din organizatia sindicala.

(3¹) Functionarii publici, altii decat cei prevazuti la alin. (3), pot detine simultan functia publica si functia in organele de conducere ale organizatiilor sindicale, cu obligatia respectarii regimului incompatibilitatilor si al conflictelor de interese care le este aplicabil.

(4) Functionarii publici se pot asocia in organizatii profesionale sau in alte organizatii avand ca scop protejarea intereselor profesionale.

Art. 10. (1) Functionarilor publici le este recunoscut dreptul la greva, in conditiile legii.

(2) Functionarii publici care se afla in greva nu beneficiaza de salariu si alte drepturi salariale pe durata grevei.

Art. 11. (1) Pentru activitatea desfasurata, functionarii publici au dreptul la un salariu compus din:

- a) salariul de baza;
- b) sporul pentru vechime in munca;

(2) Functionarii publici beneficiaza de prime si alte drepturi salariale, in conditiile legii.

(3) Salarizarea functionarilor publici se face in conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru functionarii publici.

Art. 12. Functionarii publici care, potrivit legii, sunt obligati sa poarte uniforma in timpul serviciului o primesc gratuit.

Art. 13. (1) Durata normala a timpului de lucru pentru functionarii publici este, de regula, de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

(2) Pentru orele lucrate din dispozitia conducatorului autoritatii sau institutiei publice peste durata normala a timpului de lucru sau in zilele de sarbatori legale ori declarate zile nelucratoare functionarii publici de executie au dreptul la recuperare sau la plata majorata cu un spor de 100% din salariul de baza. Numarul orelor platite cu sporul de 100% nu poate depasi 360 intr-un an.*)

Art. 14. (1) Functionarii publici pot fi alesi sau numiti intr-o functie de demnitate publica, in conditiile legii.

(2) Inaltii functionari publici si functionarii publici de conducere pot fi numiti in functii de demnitate publica numai dupa incetarea, in conditiile legii, a raporturilor de serviciu.

(2¹) Prin exceptie de la alin. (2), functionarii publici de conducere pot fi numiti in functii de demnitate publica din cadrul autoritatilor sau institutiilor publice din administratia publica centrala in care isi desfasoara activitatea, precum si din cadrul autoritatilor sau institutiilor publice aflate in raporturi ierarhice cu aceasta.

(3) Inaltii functionari publici si functionarii publici de conducere pot candida pentru functii de demnitate publica numai dupa incetarea, in conditiile legii, a raporturilor de serviciu.

Art. 15. (1) Functionarii publici au dreptul, in conditiile legii, la concediu de odihna, la concedii medicale si la alte concedii.

Art. 16. In perioada concediilor de boala, a concediilor de maternitate si a celor pentru cresterea si ingrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot inceta si nu pot fi modificate decat din initiativa functionarului public in cauza.

Art. 17. Autoritatile si institutiile publice au obligatia sa asigure functionarilor publici conditii normale de munca si igiena, de natura sa le ocroteasca sanatatea si integritatea fizica si psihica.

Art. 18. Functionarii publici beneficiaza de asistenta medicala, proteze si medicamente, in conditiile legii.

Art. 19. Functionarii publici beneficiaza de pensii, precum si de celelalte drepturi de asigurari sociale de stat, potrivit legii.

Art. 20. (1) In caz de deces al functionarului public, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmas, primesc pe o perioada de 3 luni echivalentul salariului de baza din ultima luna de activitate a functionarului public decedat.

(2) In cazul in care decizia pentru pensia de urmas nu a fost emisa din vina autoritatii sau a institutiei publice in termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita in continuare drepturile prevazute la alin. (1) pana la emiterea deciziei pentru pensia de urmas.

Art. 21. (1) Functionarii publici beneficiaza in exercitarea atributiilor lor de protectia legii.

(2) Autoritatea sau institutia publica este obligata sa asigure protectia functionarului public impotriva amenintarilor, violentelor, faptelor de ultraj carora le-ar putea fi victima in exercitarea functiei publice sau in legatura cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau institutia publica va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

(3) Masurile speciale de protectie pentru functionarii publici cu atributii de control si inspectie, executare silita a creantelor bugetare, precum si pentru alte categorii de functionari publici care desfasoara activitati cu grad ridicat de risc profesional se stabilesc prin acte normative, la propunerea Agentiei Nationale a Functionarilor Publici sau de catre autoritati si institutii publice, cu avizul Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

Art. 22. - Autoritatea sau institutia publica este obligata sa il despagubeasca pe functionarul public in situatia in care acesta a suferit, din culpa autoritatii sau institutiei publice, un prejudiciu material in timpul indeplinirii atributiilor de serviciu.

2. Indatoririle functionarilor publici

Art. 23. (1) Functionarii publici au obligatia sa isi indeplineasca cu profesionalism, impartialitate si in conformitate cu legea indatoririle de serviciu si sa se abtina de la orice fapta care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului functionarilor publici.

(2) Functionarii publici de conducere sunt obligati sa sprijine propunerile si initiativele motivate ale personalului din subordine, in vederea imbunatatirii activitatii autoritatii sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea, precum si a calitatii serviciilor publice oferite cetatenilor.

(3) Functionarii publici au indatorirea de a respecta normele de conduita profesionala si civica prevazute de lege.

Art. 24. (1) Functionarilor publici le este interzis sa ocupe functii de conducere in structurile sau organele de conducere, alese sau numite, ale partidelor politice, definite conform statutului acestora, ale

organizatiilor carora le este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice sau ale fundatiilor ori asociatiilor care functioneaza pe langa partidele politice.

(2) Inaltilor functionari publici le este interzis sa faca parte din partide politice, organizatii carora le este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice sau din fundatiile ori asociatiile care functioneaza pe langa partidele politice.

(3) Functionarii publici au obligatia ca, in exercitarea atributiilor ce le revin, sa se abtina de la exprimarea sau manifestarea publica a convingerilor si preferintelor lor politice, sa nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizatie careia ii este aplicabil acelasi regim juridic ca si partidelor politice.

Art. 25. (1) Functionarii publici raspund, potrivit legii, de indeplinirea atributiilor ce le revin din functia publica pe care o detin, precum si a atributiilor ce le sunt delegate.

(2) Functionarul public este obligat sa se conformeze dispozitiilor primite de la superiorii ierarhici.

(3) Functionarul public are dreptul sa refuze, in scris si motivat, indeplinirea dispozitiilor primite de la superiorul ierarhic, daca le considera ilegale. Daca cel care a emis dispozitia o formuleaza in scris, functionarul public este obligat sa o execute, cu exceptia cazului in care aceasta este vadit ilegala. Functionarul public are indatorirea sa aduca la cunostinta superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispozitia astfel de situatii.

Art. 26. Functionarii publici au obligatia sa pastreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum si confidentialitatea in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care iau cunostinta in exercitarea functiei publice, in conditiile legii, cu exceptia informatiilor de interes public.

Art. 27. (1) Functionarilor publici le este interzis sa solicite sau sa accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru altii, in considerarea functiei lor publice, daruri sau alte avantaje.

(2) La numirea intr-o functie publica, precum si la incetarea raportului de serviciu, functionarii publici sunt obligati sa prezinte, in conditiile legii, conducatorului autoritatii sau institutiei publice declaratia de avere. Declaratia de avere se actualizeaza anual, potrivit legii.

Art. 28. (1) Functionarii publici au obligatia de a rezolva, in termenele stabilite de catre superiorii ierarhici, lucrarile repartizate.

(2) Functionarilor publici le este interzis sa primeasca direct cereri a caror rezolvare intra in competenta lor sau sa discute direct cu petentii, cu exceptia celor carora le sunt stabilite asemenea atributii, precum si sa intervina pentru solutionarea acestor cereri.

Art. 29. - Functionarii publici au obligatia sa respecte intocmai regimul juridic al conflictului de interese si al incompatibilitatilor, stabilite potrivit legii.

3. Numirea functionarilor publici

Art. 30. (1) Numirea in functiile publice din categoria inaltilor functionari publici se face in conformitate cu dispozitiile art. 19 alin. (1).

(2) Numirea in functiile publice de conducere pentru care se organizeaza concurs in conditiile legii, se face prin actul administrativ emis de conducatorii autoritatilor sau institutiilor publice din administratia publica centrala si locala, la propunerea Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(3) Numirea in functiile publice pentru care se organizeaza concurs in conditiile se face prin actul administrativ emis de conducatorii autoritatilor si institutiilor publice din administratia publica centrala si locala care au organizat concursul.

(4) Actul administrativ de numire are forma scrisa si trebuie sa contina temeiul legal al numirii, numele functionarului public, denumirea functiei publice, data de la care urmeaza sa exercite functia publica, drepturile salariale, precum si locul de desfasurare a activitatii.

(5) Fisa postului aferenta functiei publice se anexeaza la actul administrativ de numire, iar o copie a acesteia se inmaneaza functionarului public.

(6) La intrarea in corpul functionarilor publici, functionarul public depune juramantul de credinta in termen de 3 zile de la emiterea actului de numire in functia publica definitiva. Juramantul are

urmatoarea formula: "Jur sa respect Constitutia, drepturile si libertatile fundamentale ale omului, sa aplic in mod corect si fara partinire legile tarii, sa indeplinesc constiincios indatoririle ce imi revin in functia publica in care am fost numit, sa pastrez secretul profesional si sa respect normele de conduita profesionala si civica. Asa sa-mi ajute Dumnezeu." Formula religioasa de incheiere va respecta libertatea convingerilor religioase.

(7) Depunerea juramantului se consemneaza in scris. Refuzul depunerii juramantului se consemneaza in scris si atrage revocarea actului administrativ de numire in functia publica. Obligatia de organizare a depunerii juramantului apartine persoanei care are competenta legala de numire.

4. Promovarea functionarilor publici si evaluarea performantelor profesionale

Art. 31. In cariera, functionarul public poate promova in functia publica si poate avansa in treptele de salarizare, in conditiile legii. Promovarea in clasa, promovarea in grade profesionale si avansarea in trepte de salarizare nu sunt conditionate de existenta unui post vacant.

In cariera, functionarul public poate promova in functia publica, in conditiile legii. Promovarea in clasa si promovarea in grade profesionale nu sunt conditionate de existenta unui post vacant.

Art. 32. (1) Promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei functii publice superioare.

(3) Promovarea in functia publica de executie in gradul profesional imediat superior celui detinut de functionarul public se face prin concurs sau examen, organizat semestrial de catre autoritatile si institutiile publice, prin transformarea postului ocupat de functionarul public ca urmare a promovarii concursului sau examenului. Fisa postului functionarului public care a promovat in functia publica se completeaza cu noi atributii si responsabilitati sau, dupa caz, prin cresterea gradului de complexitate a atributiilor exercitate.

Art. 33. (1) Concursul sau examenul de promovare in gradul profesional se organizeaza de autoritatea sau institutia publica, in limita functiilor publice rezervate promovarii, cu incadrarea in fondurile bugetare alocate.

(2) Pentru a participa la concursul sau examenul de promovare in gradul profesional imediat superior celui detinut, functionarul public trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

a) sa aiba cel putin 4 ani vechime in gradul profesional al functiei publice din care promoveaza;

b) sa aiba cel putin 2 ani vechime in treapta de salarizare din care avanseaza;

c) sa fi obtinut cel putin calificativul «bine» la evaluarea anuala a performantelor individuale in ultimii 2 ani calendaristici;

d) sa nu aiba in cazierul administrativ o sanctiune disciplinara neradiata in conditiile prezentei legi.

(3) Functionarii publici care nu indeplinesc conditiile de vechime prevazute pentru promovarea in gradul profesional imediat superior celui detinut pot participa la concursul organizat, in conditiile legii, in vederea promovarii rapide in functia publica.

Art. 34. Pentru a participa la concursul de promovare intr-o functie publica de conducere, functionarii publici trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

a) sa fie absolventi de masterat sau de studii postuniversitare in domeniul administratiei publice, management sau in specialitatea studiilor necesare exercitarii functiei publice;

b) sa fie numiti intr-o functie publica din clasa I;

c) sa indeplineasca cerintele specifice prevazute in fisa postului;

d) sa indeplineasca conditiile minime de vechime in specialitatea studiilor necesare participarii la concursul de recrutare organizat pentru ocuparea functiilor publice de conducere;

e) sa nu aiba in cazierul administrativ o sanctiune disciplinara neradiata in conditiile prezentei legi.

Art. 35. Avansarea in trepte de salarizare se face in conditiile legii privind sistemul unitar de salarizare a functionarilor publici.

Art. 36. (1) In urma dobandirii unei diplome de studii de nivel superior, functionarii publici de executie au dreptul de a participa la examenul organizat pentru ocuparea unei functii publice intr-o clasa superioara celei in care sunt incadrati, daca studiile absolvite sunt in specialitatea in care isi desfasoara activitatea sau daca autoritatea ori institutia publica apreciaza ca studiile absolvite sunt utile pentru desfasurarea activitatii."

(2) Promovarea in conditiile alin. (1) se face prin transformarea postului ocupat de functionarul public ca urmare a promovarii examenului.

(3) Promovarea in clasa nu se poate face pe o functie publica de auditor sau de consilier juridic.

Art. 37. (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale ale functionarilor publici se face anual.

(2) In urma evaluarii performantelor profesionale individuale, functionarului public i se acorda unul dintre urmatoarele calificative: "foarte bine", "bine", "satisfacator", "nesatisfacator".

(3) Calificativele obtinute la evaluarea profesionala sunt avute in vedere la:

- a) avansarea in treptele de salarizare;
- b) promovarea intr-o functie publica superioara;
- c) eliberarea din functia publica.

(4) In cadrul procesului de evaluare a performantelor profesionale ale functionarilor publici se stabilesc cerintele de formare profesionala a functionarilor publici.

(5) Metodologia de evaluare a performantelor profesionale individuale ale functionarilor publici se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, dupa consultarea organizatiilor sindicale ale functionarilor publici, reprezentative la nivel national.

5. Sistemul de promovare rapida in functia publica

Art. 38. (1) Pot beneficia de sistemul de promovare rapida in functia publica:

a) persoanele care au absolvit programe organizate, in conditiile legii, pentru obtinerea statutului de manager public;

b) functionarii publici care au promovat concursul prevazut la art. 65 alin. (3).

(2) Pot participa la concursul prevazut la alin. (1) lit. b) functionarii publici care indeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

a) au cel putin 1 an vechime in gradul profesional al functiei publice din care promoveaza;

b) au obtinut calificativul "foarte bine" la evaluarea performantelor profesionale individuale din ultimul an;

c) nu au in cazierul administrativ o sanctiune disciplinara neradiata in conditiile prezentei legi;

d) au urmat cel putin o forma de perfectionare profesionala in ultimul an.

(3) Concursul pentru promovarea rapida prevazut la art. 65 alin. (3) se organizeaza anual, de catre Agentia Nationala a Functionarilor Publici, in limita numarului de functii publice rezervate promovarii rapide.

Art. 39. (1) Perioada in care o persoana a urmat programe organizate, in conditiile legii, pentru obtinerea statutului de manager public este asimilata perioadei de stagiu.

(2) In cazul nepromovarii programelor prevazute la alin. (1), perioada de stagiu nu constituie vechime in specialitatea studiilor necesare ocuparii functiilor publice si nici vechime in functia publica.

6. Sanctiunile disciplinare si raspunderea functionarilor publici

Art. 40. Incalcarea de catre functionarii publici, cu vinovatie, a indatoririlor de serviciu atrage raspunderea disciplinara, contraventionala, civila sau penala, dupa caz.

Art. 41. (1) Orice persoana care se considera vatamata intr-un drept al sau sau intr-un interes legitim se poate adresa instantei judecatoresti, in conditiile legii, impotriva autoritatii sau institutiei publice care

a emis actul sau care a refuzat sa rezolve cererea referitoare la un drept subiectiv sau la un interes legitim.

(2) In cazul in care actiunea se admite si se constata vinovatia functionarului public, persoana respectiva va fi obligata la plata daunelor, solidar cu autoritatea sau institutia publica.

(3) Raspunderea juridica a functionarului public nu se poate angaja daca acesta a respectat prevederile legale si procedurile administrative aplicabile autoritatii sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.

Art. 42. (1) Incalcarea cu vinovatie de catre functionarii publici a indatoririlor corespunzatoare functiei publice pe care o detin si a normelor de conduita profesionala si civica prevazute de lege constituie abatere disciplinara si atrage raspunderea disciplinara a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare urmatoarele fapte:

- a) intarzierea sistematica in efectuarea lucrarilor;
- b) neglijenta repetata in rezolvarea lucrarilor;
- c) absente nemotivate de la serviciu;
- d) nerespectarea in mod repetat a programului de lucru;
- e) interventiile sau staruintele pentru solutionarea unor cereri in afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidentialitatii lucrarilor cu acest caracter;
- g) manifestari care aduc atingere prestigiului autoritatii sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea;
- h) desfasurarea in timpul programului de lucru a unor activitati cu caracter politic;
- i) refuzul de a indeplini atributiile de serviciu;
- j) incalcarea prevederilor legale referitoare la indatoriri, incompatibilitati, conflicte de interese si interdictii stabilite prin lege pentru functionarii publici;
- k) alte fapte prevazute ca abateri disciplinare in actele normative din domeniul functiei publice si functionarilor publici.

(3) Sanctiunile disciplinare sunt:

- a) mustrare scrisa;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioada de pana la 3 luni;
- c) suspendarea dreptului de avansare in gradele de salarizare sau, dupa caz, de promovare in functia publica pe o perioada de la 1 la 3 ani;
- d) retrogradarea in functia publica pe o perioada de pana la un an.
- e) destituirea din functia publica.

(4) La individualizarea sanctiunii disciplinare se va tine seama de cauzele si gravitatea abaterii disciplinare, imprejurarile in care aceasta a fost savarsita, gradul de vinovatie si consecintele abaterii, comportarea generala in timpul serviciului a functionarului public, precum si de existenta in antecedentele acestuia a altor sanctiuni disciplinare care nu au fost radiate in conditiile prezentei legi.

(5) Sanctiunile disciplinare se aplica in termen de cel mult 1 an de la data sesizarii comisiei de disciplina cu privire la savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 2 ani de la data savarsirii abaterii disciplinare.

(6) In cazul in care fapta functionarului public a fost sesizata ca abatere disciplinara si ca infractiune, procedura angajarii raspunderii disciplinare se suspenda pana la dispunerea clasarii ori renuntarii la urmarirea penala sau pana la data la care instanta judecatoreasca dispune achitarea, renuntarea la aplicarea pedepsei, amanarea aplicarii pedepsei sau incetarea procesului penal.

(7) Pe perioada cercetarii administrative, in situatia in care functionarul public care a savarsit o abatere disciplinara poate influenta cercetarea administrativa, conducatorul autoritatii sau institutiei publice are obligatia de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influenta cercetarea sau, dupa caz, de a dispune mutarea temporara a functionarului public in cadrul altui compartiment sau altei structuri a autoritatii ori institutiei publice.

Art. 43. (1) Sanctiunea disciplinara mustrare se poate aplica direct de catre persoana care are competenta legala de numire in functia publica.

(2) Sanctiunile disciplinare neglijenta repetata in rezolvarea lucrarilor, absente nemotivate de la serviciu, nerespectarea in mod repetat a programului de lucru, interventiile sau staruintele pentru solutionarea unor cereri in afara cadrului legal se aplica de persoana care are competenta legala de numire in functia publica, la propunerea comisiei de disciplina.

(3) Sanctiunile disciplinare nu pot fi aplicate decat dupa cercetarea prealabila a faptei savarsite si dupa audierea functionarului public. Audierea functionarului public trebuie consemnata in scris, sub sanctiunea nulitatii. Refuzul functionarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declaratie privitoare la abaterile disciplinare care i se imputa se consemneaza intr-un proces-verbal.

Art. 44. (1) Pentru analizarea faptelor sesizate ca abateri disciplinare si propunerea sanctiunii disciplinare aplicabile functionarilor publici din autoritatile sau institutiile publice se constituie comisii de disciplina.

(2) Din comisia de disciplina face parte si un reprezentant al organizatiei sindicale reprezentative sau, dupa caz, un reprezentant desemnat prin votul majoritatii functionarilor publici pentru care este organizata comisia de disciplina, in cazul in care sindicatul nu este reprezentativ sau functionarii publici nu sunt organizati in sindicat.

(3) Comisia de disciplina poate desemna unul sau mai multi membri si, dupa caz, poate solicita compartimentelor de control din cadrul autoritatilor sau institutiilor publice sa cerceteze faptele sesizate si sa prezinte rezultatele activitatii de cercetare.

(4) Comisia de disciplina pentru inaltii functionari publici este compusa din 5 inalti functionari publici, numiti prin decizia primului-ministru, la propunerea ministrului internelor si reformei administrative.

(5) Modul de constituire, organizare si functionare a comisiilor de disciplina, precum si componenta, atributiile, modul de sesizare si procedura de lucru ale acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului, la propunerea Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

Art. 45. Functionarul public nemultumit de sanctiunea aplicata se poate adresa instantei de contencios administrativ, solicitand anulara sau modificarea, dupa caz, a ordinului sau dispozitiei de sanctionare.

Art. 46. (1) Pentru evidentierea situatiei disciplinare a functionarului public, Agentia Nationala a Functionarilor Publici va elibera un cazier administrativ, conform bazei de date pe care o administreaza.

(2) Cazierul administrativ este un act care cuprinde sanctiunile disciplinare aplicate functionarului public si care nu au fost radiate in conditiile legii.

(3) Cazierul administrativ este necesar in urmatoarele cazuri:

a) desemnarea unui functionar public ca membru in comisia de concurs pentru recrutarea functionarilor publici;

b) desemnarea unui functionar public in calitate de presedinte si membru in comisia de disciplina;

c) desemnarea unui functionar public ca membru in comisia paritara;

d) ocuparea unei functii publice corespunzatoare categoriei inaltilor functionari publici sau categoriei functionarilor publici de conducere;

e) in orice alte situatii prevazute de lege.

(4) Cazierul administrativ este eliberat la solicitarea:

a) functionarului public interesat;

b) conducatorului autoritatii sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea;

c) presedintelui comisiei de disciplina;

d) altor persoane prevazute de lege.

Art. 47. (1) Sanctiunile disciplinare se radiaza de drept, dupa cum urmeaza:

a) in termen de 6 luni de la aplicare, sanctiunea disciplinara - mustrare scrisa;

b) in termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sanctiunile disciplinare: neglijenta repetata in rezolvarea lucrarilor, absente nemotivate de la serviciu, nerespectarea in mod repetat a programului de lucru;

c) in termen de 7 ani de la aplicare, sanctiunea interventiile sau staruintele pentru solutionarea unor cereri in afara cadrului legal

(2) Radierea sanctiunilor disciplinare mustrare si neglijenta repetata in rezolvarea lucrarilor se constata prin act administrativ al conducatorului autoritatii sau institutiei publice.

Art. 48. (1) Raspunderea contraventionala a functionarilor publici se angajeaza in cazul in care acestia au savarsit o contraventie in timpul si in legatura cu sarcinile de serviciu.

(2) Impotriva procesului-verbal de constatare a contraventiei si de aplicare a sanctiunii functionarul public se poate adresa cu plangere la judecatoria in a carei circumscriptie isi are sediul autoritatea sau institutia publica in care este numit functionarul public sanctionat.

Art. 49. Raspunderea civila a functionarului public se angajeaza:

a) pentru pagubele produse cu vinovatie patrimoniului autoritatii sau institutiei publice in care functioneaza;

b) pentru nerestituirea in termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele platite de autoritatea sau institutia publica, in calitate de comitent, unor terte persoane, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile.

Art. 50. (1) Repararea pagubelor aduse autoritatii sau institutiei publice in situatiile: pagubele produse cu vinovatie patrimoniului autoritatii sau institutiei publice in care functioneaza si nerestituirea in termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit se dispune prin emiterea de catre conducatorul autoritatii sau institutiei publice a unui ordin sau a unei dispozitii de imputare, in termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, dupa caz, prin asumarea unui angajament de plata, iar in situatia pentru daunele platite de autoritatea sau institutia publica, in calitate de comitent, unor terte persoane, in temeiul unei hotarari judecatoresti definitive si irevocabile a aceluiasi articol, pe baza hotararii judecatoresti definitive si irevocabile.

(2) Impotriva ordinului sau dispozitiei de imputare functionarul public in cauza se poate adresa instantei de contencios administrativ.

(2¹) Ordinul sau dispozitia de imputare ramasa definitiva ca urmare a neintroducerii ori respingerii actiunii la instanta de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

(3) Dreptul conducatorului autoritatii sau institutiei publice de a emite ordinul sau dispozitia de imputare se prescrie in termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Art. 51. (1) Raspunderea functionarului public pentru infractiunile savarsite in timpul serviciului sau in legatura cu atributiile functiei publice pe care o ocupa se angajeaza potrivit legii penale.

(2) In cazul in care functionarul public este trimis in judecata pentru savarsirea unei infractiuni de natura: nu a fost condamnata pentru savarsirea unei infractiuni contra umanitatii, contra statului sau contra autoritatii, infractiuni de coruptie si de serviciu, infractiuni care impiedica infaptuirea justitiei, infractiuni de fals ori a unei infractiuni savarsite cu intentie care ar face-o incompatibila cu exercitarea functiei publice, persoana care are competenta legala de numire in functia publica va dispune suspendarea functionarului public din functia publica pe care o detine.

(3) In cazul in care s-a dispus clasarea sau renuntarea la urmarirea penala ori achitarea sau renuntarea la aplicarea pedepsei ori amanarea aplicarii pedepsei, precum si in cazul incetarii procesului penal, suspendarea din functia publica inceteaza, iar functionarul public respectiv isi va relua activitatea in functia publica detinuta anterior si ii vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

(4) In situatia in care nu sunt intrunite conditiile pentru angajarea raspunderii penale, iar fapta functionarului public poate fi considerata abatere disciplinara, va fi sesizata comisia de disciplina competenta.

(5) De la momentul punerii in miscare a actiunii penale, in situatia in care functionarul public poate influenta cercetarea, persoana care are competenta numirii in functia publica are obligatia sa dispuna mutarea temporara a functionarului public in cadrul altui compartiment sau altei structuri fara personalitate juridica a autoritatii ori institutiei publice.

7. Modificarea, suspendarea si incetarea raportului de serviciu

7.1. Modificarea raportului de serviciu

Art. 52. (1) Mobilitatea in cadrul corpului functionarilor publici se realizeaza prin modificarea raporturilor de serviciu, astfel:

- a) pentru eficientizarea activitatii autoritatilor si institutiilor publice;
- c) in interesul functionarului public, pentru dezvoltarea carierei in functia publica.

(2) Modificarea raporturilor de serviciu ale functionarilor publici de executie si functionarilor publici de conducere are loc prin:

- a) delegare;
- b) detasare;
- c) transfer;
- d) mutarea in cadrul autoritatii sau institutiei publice ori in cadrul altei structuri fara personalitate juridica a autoritatii sau institutiei publice, in conditiile prezentei legi;
- e) exercitarea cu caracter temporar a unei functii publice de conducere.

Art. 53. (1) Delegarea se dispune in interesul autoritatii sau institutiei publice in care este incadrat functionarul public, pe o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice intr-un an.

(2) Functionarul public poate refuza delegarea daca se afla in una dintre urmatoarele situatii:

- a) graviditate;
- b) isi creste singur copilul minor;
- c) starea sanatatii, dovedita cu certificat medical, face contraindicata delegarea.

(3) Delegarea pe o perioada mai mare de 60 de zile calendaristice in cursul unui an calendaristic se poate dispune numai cu acordul scris al functionarului public.

(4) Pe timpul delegarii functionarul public isi pastreaza functia publica si salariul, iar autoritatea sau institutia publica care il delegea este obligata sa suporte costul integral al transportului, cazarii si al indemnizatiei de delegare.

Art. 54. (1) Detasarea se dispune in interesul autoritatii sau institutiei publice in care urmeaza sa isi desfasoare activitatea functionarul public, pentru o perioada de cel mult 6 luni. In cursul unui an calendaristic un functionar public poate fi detasat mai mult de 6 luni numai cu acordul sau scris.

(2) Detasarea se poate dispune daca pregatirea profesionala a functionarului public corespunde atributiilor si responsabilitatilor functiei publice, cu respectarea categoriei, clasei si gradului profesional al functionarului public. Detasarea se poate dispune si pe o functie publica de conducere, cu aplicarea dispozitiilor art. 92 alin. (2), daca functionarul public indeplineste conditiile de studii si vechime in specialitatea studiilor si daca nu exista in cadrul autoritatii sau institutiei publice functionari publici care sa exercite cu caracter temporar functia publica. Functionarul public poate fi detasat pe o functie publica inferioara, numai cu acordul sau scris.

(2¹) In mod exceptional, detasarea se poate dispune si pe o functie publica din categoria inaltilor functionari publici, cu aplicarea prevederilor legale, daca functionarul public indeplineste conditiile de studii si de vechime in specialitatea studiilor necesare exercitarii functiei publice in conditiile prezentei legi. In acest caz, detasarea se dispune prin act administrativ al persoanei care are competenta legala de numire a functionarilor publici care ocupa functii publice din categoria inaltilor functionari publici, la propunerea conducatorului autoritatii sau institutiei publice in care urmeaza sa isi desfasoare activitatea functionarul public detasat.

(2²) Functionarii publici cu statut special pot fi detasati pe functii publice generale echivalente functiilor publice specifice ocupate, cu avizul Agentiei Nationale a Functionarilor Publici

(2³) Functionarii publici pot fi detasati si pe functii publice cu statut special, cu avizul Agentiei Nationale a Functionarilor Publici,

(3) Functionarul public poate refuza detasarea daca se afla in una dintre urmatoarele situatii:

- a) graviditate;
- b) isi creste singur copilul minor;
- c) starea sanatatii, dovedita cu certificat medical, face contraindicata detasarea;
- d) detasarea se face intr-o localitate in care nu i se asigura conditii corespunzatoare de cazare;
- e) este singurul intretinutor de familie;
- f) motive familiale temeinice justifica refuzul de a da curs detasarii.

(4) Pe perioada detasarii functionarul public isi pastreaza functia publica si salariul. Daca salariul corespunzator functiei publice pe care este detasat este mai mare, el are dreptul la acest salariu. Pe timpul detasarii in alta localitate autoritatea sau institutia publica beneficiara este obligata sa-i suporte costul integral al transportului, dus si intors, cel putin o data pe luna, al cazarii si al indemnizatiei de detasare.

Art. 55. (1) Transferul poate avea loc dupa cum urmeaza:

- a) in interesul serviciului;
- b) la cererea functionarului public.

(2) Transferul se poate face intr-o functie publica pentru care sunt indeplinite conditiile specifice prevazute in fisa postului.

(3) Transferul in interesul serviciului se poate face numai cu acordul scris al functionarului public transferat. In cazul transferului in interesul serviciului in alta localitate, functionarul public transferat are dreptul la o indemnizatie egala cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioara celei in care se transfera, la acoperirea tuturor cheltuielilor de transport si la un concediu platit de 5 zile. Plata acestor drepturi se suporta de autoritatea sau institutia publica la care se face transferul, in termen de cel mult 15 zile de la data aprobarii transferului.

(4) Transferul in interesul serviciului se face intr-o functie publica de aceeasi categorie, clasa si grad profesional cu functia publica detinuta de functionarul public sau intr-o functie publica de nivel inferior.

(5) Transferul la cerere se face intr-o functie publica de aceeasi categorie, clasa si grad profesional sau intr-o functie publica de nivel inferior, in urma aprobarii cererii de transfer a functionarului public de catre conducatorul autoritatii sau institutiei publice la care se solicita transferul. In acest caz, transferul poate avea loc numai intre autoritati sau institutii publice din administratia publica centrala, intre autoritati administrative autonome ori, dupa caz, intre autoritati sau institutii publice din administratia publica locala.

(6) In cazul functionarilor publici de conducere, transferul se poate realiza pe functii publice de conducere de acelasi nivel sau, dupa caz, de nivel inferior, ale caror conditii de ocupare si experienta profesionala necesara in vederea ocuparii sunt similare cu cele ale functiei de pe care se efectueaza transferul. Autoritatile sau institutiile publice intre care se realizeaza transferul sunt obligate sa verifice indeplinirea conditiei de similaritate a conditiilor de ocupare si a experientei profesionale.

(7) Autoritatile sau institutiile publice au obligatia de a asigura publicitatea functiilor publice vacante care pot fi ocupate prin transfer la cerere. In situatia in care doi sau mai multi functionari publici solicita ocuparea unei functii publice vacante prin transfer la cerere, selectia se face pe baza de interviu.

(8) Prin exceptie de la prevederile alin. (5), in cazul inaltilor functionari publici, transferul la cerere se poate dispune de persoana care are competenta legala de numire in functia publica, la solicitarea motivata a inaltului functionar public si cu aprobarea conducatorului autoritatii sau institutiei publice in a carei structura se gaseste functia publica vacanta pe care urmeaza a fi transferat, cu indeplinirea conditiilor specifice prevazute pentru functia publica de conducere sau de executie respectiva

(9) Dispozitiile alin. (1) - (7) se aplica si personalului contractual din cadrul autoritatilor sau institutiilor publice.

7.2. Suspendarea raportului de serviciu

Art. 56. (1) Raportul de serviciu se suspenda de drept atunci cand functionarul public se afla in una dintre urmatoarele situatii:

a¹) este numit sau ales intr-o functie de demnitate publica, pentru perioada respectiva, cu exceptiile prevazute de lege

a²) este incadrat la cabinetul unui demnitar;

c) este desemnat de catre autoritatea sau institutia publica sa desfasoare activitati in cadrul unor misiuni diplomatice ale Romaniei ori in cadrul unor organisme sau institutii internationale, pentru perioada respectiva;

d) desfasoara activitate sindicala pentru care este prevazuta suspendarea in conditiile legii;

e) efectueaza stagiul militar, serviciul militar alternativ, este concentrat sau mobilizat;

f) este arestat preventiv sau se afla in arest la domiciliu;

g) efectueaza tratament medical in strainatate, daca functionarul public nu se afla in concediu medical pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude pana la gradul I inclusiv, in conditiile legii;

i) carantina, in conditiile legii;

j) concediu de maternitate, in conditiile legii;

k) este disparut, iar disparitia a fost constatata prin hotarare judecatoreasca irevocabila;

l) forta majora;

m) in cazul in care s-a dispus trimiterea in judecata pentru savarsirea unei infractiuni de natura celor: indeplineste conditiile de studii prevazute de lege pentru functia publica;

n) pe perioada cercetarii administrative, in situatia in care functionarul public care a savarsit o abatere disciplinara poate influenta cercetarea administrativa, la propunerea motivata a comisiei de disciplina;

o) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) In termen de 15 zile calendaristice inainte de data incetarii motivului de suspendare de drept, dar nu mai tarziu de data luarii la cunostinta de motivul incetarii suspendarii de drept, functionarul public este obligat sa informeze in scris persoana care are competenta legala de numire in functia publica despre acest fapt. Neinformarea persoanei care are competenta legala de numire in functia publica atrage incetarea de drept a raportului de serviciu al functionarului public, cu exceptia cazurilor prevazute la alin. (1) lit. f), h), i), k) si l).

(3) Persoana care are competenta legala de numire in functia publica are obligatia sa asigure, in termen de 5 zile de la expirarea termenului prevazut la alin. (2), conditiile necesare reluarii activitatii de catre functionarul public.

Art. 57. (1) Raportul de serviciu se suspenda la initiativa functionarului public in urmatoarele situatii:

a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani, in conditiile legii;

b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap pentru afectiunile intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

b¹) concediu de acomodare;

c) desfasurarea unei activitati in cadrul unor organisme sau institutii internationale, in alte situatii decat cele in care este desemnat de catre autoritatea sau institutia publica sa desfasoare activitati in cadrul unor misiuni diplomatice ale Romaniei ori in cadrul unor organisme sau institutii internationale, pentru perioada respectiva;

d) pentru participare la campania electorala;

e) pentru participarea la greva, in conditiile legii.

(3) Cererea de suspendare a raportului de serviciu se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea, cu excepția situației prevăzute la alin. (1) lit. e), când cererea de suspendare se face cu 48 de ore înainte de declansarea grevei.

(4) Suspendarea raportului de serviciu se constată în cazurile prevăzute la alin. (1) și la art. 94 alin. (1) din legea nr. 188/1999, precum și în alte cazuri reglementate prin legi speciale, respectiv se aproba în cazul prevăzut la alin. (2), prin act administrativ al persoanei care are competența numirii în funcția publică.

(5) Dispozițiile art. 94 alin. (2) din legea nr. 188/1999 se aplică în mod corespunzător și pentru cazurile prevăzute la alin. (1) și (2).

Art. 58. (1) Reluarea activității se dispune prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică.

(2) Actul administrativ prin care se constată, respectiv se aproba suspendarea raportului de serviciu, precum și cel prin care se dispune reluarea activității de către funcționarul public se comunică Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare de la data emiterii.

(3) Pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile și instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice. Ocuparea acestuia se face, pe o perioadă determinată, în condițiile legii. Pe perioada suspendării, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul funcționarului public în cauză.

(4) Perioada suspendării raporturilor de serviciu în condițiile art. 94 alin. (1) lit. c) și art. 95 alin. (1) lit. c) se consideră vechime în funcția publică.

7.3. Incetarea raportului de serviciu

Art. 59. Incetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se face prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică și are loc în următoarele condiții:

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

Art. 60. (1) Raportul de serviciu existent încetează de drept:

- a) la data decesului funcționarului public;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 54 lit. a), d) și f) din Legea nr. 188/1999;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;
- f) când prin hotărâre judecătorească administrația s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data ramanerii definitive a hotărârii;
- g) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- h) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă administrat funcția publică.

(2) Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui, prin act administrativ al persoanei care are competența legală de

numire in functia publica. Actul administrativ prin care s-a constatat incetarea de drept a raporturilor de serviciu se comunica Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, in termen de 10 zile lucratoare de la emiterea lui.

Art. 61. (1) Persoana care are competenta legala de numire in functia publica va dispune eliberarea din functia publica prin act administrativ, care se comunica functionarului public in termen de 5 zile lucratoare de la emitere, in urmatoarele cazuri:

- (2) autoritatea sau institutia publica si-a incetat activitatea ori a fost dmini intr-o alta localitate, iar functionarul public nu este de dmini sa o urmeze;
- b) autoritatea sau institutia publica isi reduce personalul ca urmare a reorganizarii activitatii, prin reducerea postului ocupat de functionarul public;
- c) ca urmare a admitterii cererii de reintegrare in functia publica ocupata de catre functionarul public a unui functionar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus reintegrarea;
- d) pentru incompetenta profesionala, in cazul obtinerii calificativului "nesatisfacator" la evaluarea performantelor profesionale individuale;
- e) functionarul public nu mai indeplineste conditia prevazuta la art. 54 lit. g);
- f) starea sanatatii fizice sau/si psihice a functionarului public, constatata prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, nu ii mai permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare functiei publice detinute;
- g) ca urmare a refuzului neintemeiat al inaltului functionar public de acceptare a numirii in conditiile art. 93 din Legea nr. 188/1999.

(2) Situatiile prevazute la alin. (1) lit. a)-c) si e)-g) reprezinta motive neimputabile functionarilor publici.

(3) In cazul eliberarii din functia publica, autoritatea sau institutia publica este dminist sa acorde functionarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice.

(4) In perioada de preaviz, persoana care are competenta legala de numire in functia publica poate acorda celui in cauza reducerea programului de lucru, pana la 4 ore zilnic, fara afectarea drepturilor salariale cuvenite.

(5) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. b), c), si e), in perioada de preaviz, daca in cadrul autoritatii sau institutiei publice exista functii publice vacante corespunzatoare, aceasta are obligatia de a le pune la dispozitie functionarilor publici.

(6) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a)-c) si e), daca nu exista functii publice vacante corespunzatoare in cadrul autoritatii sau institutiei publice, autoritatea ori institutia publica are obligatia de a solicita Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, in perioada de preaviz, lista functiilor publice vacante. In cazul in care exista o functie publica vacanta corespunzatoare, identificata in perioada de preaviz, functionarul public va fi transferat in interesul serviciului sau la cerere.

(7) Functionarul public de conducere are prioritate la ocuparea unei functii publice vacante la nivel inferior.

Art. 62. (1) In caz de reorganizare a autoritatii sau institutiei publice, functionarii publici vor fi numiti in noile functii publice sau, dupa caz, in noile compartimente in urmatoarele cazuri:

- (2) se modifica atributiile aferente unei functii publice mai putin de 50%;
- b) sunt reduse atributiile unui compartiment;
- c) este schimbata denumirea fara modificarea in proportie de peste 50% a atributiilor aferente functiei publice;
- d) este schimbata structura compartimentului.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) se face cu respectarea urmatoarelor criterii:

(2) categoria, clasa si, dupa caz, gradul profesional ale functionarului public;

b) indeplinirea criteriilor specifice stabilite pentru functia publica;

c) pregatirea profesionala;

d) sa fi desfasurat activitati similare.

(3) In cazul in care exista mai multi functionari publici, se organizeaza examen de catre autoritatea sau institutia publica.

(4) Reducerea unui post este justificata daca atributiile aferente acestuia se modifica in proportie de peste 50% sau daca sunt modificate conditiile specifice de ocupare a postului administra, referitoare la studii.

(5) In cazul reorganizarii activitatii prin reducerea posturilor, autoritatea sau institutia publica nu poate infiinta dminis similare celor desfiintate pentru o perioada de un an de la data reorganizarii.

Art. 63. (1) Destituirea din functia publica se dispune, in conditiile lrgii, prin act dministrative al persoanei care are competenta legala de numire in functia publica, ca sanctiune disciplinara aplicata pentru motive imputabile functionarului public, in urmatoarele cazuri:

(2) pentru savarsirea repetata a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecinte grave;

b) daca s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar functionarul public nu actioneaza pentru incetarea acestuia intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

(2) Actul dministrative prevazut la alin. (1) se comunica functionarului public in termen de 5 zile lucratoare de la data emiterii. Comunicarea actului dministrativ trebuie sa se faca anterior datei destituirii din functia publica.

Art. 64. Functionarul public poate sa comunice incetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificata in scris persoanei care are competenta legala de numire in functia publica. Demisia nu trebuie dminist si produce efecte dupa 30 de zile calendaristice de la inregistrare.

Art. 65. (1) La modificarea, la suspendarea si la incetarea raportului de serviciu functionarul public are indatorirea sa predea lucrarile si bunurile care i-au fost incredintate in vederea exercitarii atributiilor de serviciu.

(2) La incetarea raportului de serviciu functionarul public isi pastreaza drepturile dobandite in cadrul carierei, cu exceptia cazului in care raportul de serviciu a incetat din motive imputabile acestuia.

(3) Functionarii publici beneficiaza de drepturi din bugetul asigurarilor pentru somaj, in cazul in care raporturile de serviciu le-au incetat in conditiile prevazute la:

(2) art. 98 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 188/1999, cu exceptia cazului in care functionarul public nu mai indeplineste conditia prevazuta la art. 54 lit. a) din Legea nr. 188/1999;

b) art. 98 alin. (1) lit. e) si h) din Legea nr. 188/1999;

c) art. 99 alin. (1) din Legea nr. 188/1999.

Art. 66. (1) Redistribuirea functionarilor publici se face de catre Agentia Nationala a Functionarilor Publici, astfel:

a) in cadrul autoritatilor sau institutiilor publice din aceeasi localitate sau dintr-o localitate aflata la o distanta de pana la 50 km de localitatea de domiciliu;

b) in cadrul autoritatilor sau institutiilor publice din alt judet sau aflate la o distanta mai mare de 50 km de localitatea de domiciliu, la cererea functionarului public.

(2) Redistribuirea functionarilor publici se face intr-o functie publica de aceeasi categorie, clasa si acelasi grad profesional cu functia publica detinuta de functionarul public.

(3) Redistribuirea se poate face si intr-o functie publica inferioara vacanta, cu acordul scris al functionarului public.

(4) Redistribuirea intr-o functie publica de conducere se face cu respectarea alin. (2) sau, dupa caz, a alin. (3) numai daca functionarul public a indeplinit atributii similare cu atributiile functiei publice de pe care se efectueaza redistribuirea.

(5) Agentia Nationala a Functionarilor Publici va asigura redistribuirea pe functii publice temporar vacante, ca urmare a suspendarii titularului pe o perioada de cel putin o luna, a functionarilor publici din corpul de rezerva care indeplinesc conditiile specifice pentru ocuparea functiei publice respective. In

cazul in care exista mai multi functionari publici care indeplinesc conditiile specifice pentru ocuparea functiei publice respective, Agentia Nationala a Functionarilor Publici organizeaza, in colaborare cu autoritatea sau institutia publica in cadrul careia se afla functia publica vacanta, o testare profesionala pentru selectarea functionarului public care urmeaza sa fie redistribuit.

(6) Redistribuirea functionarilor publici din corpul de rezerva se dispune prin ordin al presedintelui Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(7) Conducatorii autoritatilor si institutiilor publice au obligatia de a numi functionarii publici redistribuiti cu dministr permanent sau temporar.

(8) In cazul in care conducatorii autoritatilor si institutiilor publice refuza incadrarea functionarilor publici in conditiile alin. (7), functionarul public se poate adresa instantei de contencios dministrative competente.

Art. 67. (1) Corpul de rezerva este format din functionarii publici care au fost eliberati din functia publica in conditiile art. 99 alin. (1) lit. a)-c), e) si g) din Legea nr. 188/1999si este gestionat de Agentia Nationala a Functionarilor Publici.

(2) Functionarii publici parasesc corpul de rezerva si pierd calitatea de functionar public in urmatoarele situatii:

(2) dupa implinirea termenului de 2 ani de la data trecerii in corpul de rezerva;

b) in cazul in care Agentia Nationala a Functionarilor Publici il redistribuie intr-o functie publica vacanta corespunzatoare studiilor absolvite si pregatirii profesionale, iar functionarul public o refuza;

c) angajarea in baza unui contract de munca pe o perioada mai mare de 12 luni;

d) la cererea functionarului public.

Art. 68. (1) In cazul in care raportul de serviciu a incetat din motive pe care functionarul public le considera netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instantei de contencios dministrative anularea actului dministrative prin care s-a constatat sau s-a dispus incetarea raportului de serviciu, in conditiile si termenele prevazute de Legea contenciosului dministrative nr. 554/2004, cu modificarile ulterioare, precum si plata de catre autoritatea sau institutia publica emitenta a actului dministrative a unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si recalculate, si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat functionarul public.

(2) La solicitarea functionarului public, instanta care a constatat nulitatea actului dministrative va dispune reintegrarea acestuia in functia publica detinuta.

CAPITOLUL IV PERSONALUL CONTRACTUAL

1. Principii fundamentale

Art. 69. (1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

(2) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca ori intr-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de munca incheiat cu nerespectarea dispozitiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Art. 70. (1) Munca fortata este interzisa.

(2) Termenul munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamentul in mod liber.

(3) Nu constituie munca fortata munca sau activitatea impusa de autoritatile publice:

a) in temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru indeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;
c) in baza unei hotarari judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, in conditiile legii;
d) in caz de forta majora, respectiv in caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, in general, in toate circumstantele care pun in pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

Art. 71. (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art. 72. (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

Art. 73. Salariatii si angajatorii se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

Art. 74. (1) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii-credinte.

(2) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractelor colective de munca.

Art. 75. Cetatenii romani sunt liberi sa se incadreze in munca in statele membre ale Uniunii Europene, precum si in oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care Romania este parte.

2. Incheierea contractului individual de munca

Art. 76. Posturile specifice personalului contractual se ocupă prin concurs /examen organizat conform legii.

Art. 77. Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

Art. 78. Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

Art. 79. (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.

(2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

Art. 80. (1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.

(2) Persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de salariat si la implinirea varstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu ii sunt periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

(3) Incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.

(4) Incadrarea in munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.

(5) Incadrarea in munca in locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa implinirea varstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

Art. 81. (1) In sensul prezentului cod, prin angajator se intelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, sa angajeze forta de munca pe baza de contract individual de munca.

(2) Persoana juridica poate incheia contracte individuale de munca, in calitate de angajator, din momentul dobandirii personalitatii juridice.

(3) Persoana fizica dobandeste capacitatea de a incheia contracte individuale de munca in calitate de angajator, din momentul dobandirii capacitatii depline de exercitiu.

Art. 82. Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

Art. 83. In sensul prezentei legi, munca nedeclarata reprezinta:

a) primirea la munca a unei persoane fara incheierea contractului individual de munca in forma scrisa, in ziua anterioara inceperii activitatii;

b) primirea la munca a unei persoane fara transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a salariatilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii;

c) primirea la munca a unui salariat in perioada in care acesta are contractul individual de munca suspendat;

d) primirea la munca a unui salariat in afara programului de lucru stabilit in cadrul contractelor individuale de munca cu timp partial.

Art. 84. (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, anterior inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca

(4) Angajatorul este obligat sa pastreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariatii care presteaza activitate in acel loc.

(5) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

Art. 85. (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

(3) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;

c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;

- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- n) durata perioadei de proba.

(4) Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil

(6) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

Art. 86. (1) Prin clauza de confidentialitate partile convin ca, pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia, sa nu transmita date sau informatii de care au luat cunostinta in timpul executarii contractului, in conditiile stabilite in regulamentele interne, in contractele colective de munca sau in contractele individuale de munca.

(2) Nerespectarea acestei clauze de catre oricare dintre parti atrage obligarea celui in culpa la plata de daune-interese.

Art. 87. (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca.

(3) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in cazul angajarii sau schimbarii locului ori felului muncii fara certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.

(5) La angajarea in domeniile sanatate, alimentatie publica, educatie si in alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita si teste medicale specifice.

Art. 88. Certificatul medical este obligatoriu si in urmatoarele situatii:

a) la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situatii;

b) in cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca ori in alta activitate, daca se schimba conditiile de munca;

c) la inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara;

d) in cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor si studentilor, in situatia in care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si in situatia schimbarii meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, in cazul celor care lucreaza in conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;

f) periodic, in cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza in sectorul alimentar, zootehnic, la instalatiile de aprovizionare cu apa potabila, in colectivitati de copii, in unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;

g) periodic, in cazul celor care lucreaza in unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferite in functie de varsta, sex si stare de sanatate, potrivit reglementarilor din contractele colective de munca.

Art. 89. (1) Incadrarea salariatilor la institutiile si autoritatile publice si la alte unitati bugetare se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecarei unitati prevazute la alin. (1).

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(4) Conditii de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarare a Guvernului.

Art. 90. (1) Fiecare angajator are obligatia de a infiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

(2) Registrul general de evidenta a salariatilor se va inregistra in prealabil la autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului individual de munca.

(4) Registrul general de evidenta a salariatilor este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmand sa fie pus la dispozitie inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care il solicita, in conditiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

(6) In cazul incetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.

(7) Metodologia de intocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, inregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente in legatura cu intocmirea acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

Art. 91. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

Art. 92. Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere in scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.

3. Executarea contractului individual de munca

Art. 93. Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, in cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

Art. 94. Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art. 95. (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Art. 96. (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

(2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

4. Modificarea contractului individual de munca

- Art. 97.** (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.
- (2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterală a contractului individual de munca este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.
- (3) Modificarea contractului individual de munca se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 98. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detasării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 99. Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

Art. 100. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 101. - Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detasare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 102. (1) Detasarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detasarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detasare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 103. (1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

(3) Angajatorul care detasează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu isi indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat, acestea vor fi indeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

(5) In cazul in care exista divergenta intre cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu isi indeplineste obligatiile potrivit prevederilor alin. (1) si (2), salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detasat, de a se indrepta impotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

Art. 104. Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

5. Suspendarea contractului individual de munca

Art. 105. (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

(4) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(6) In cazul suspendarii contractului individual de munca se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Art. 106. Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a)concediu de maternitate;
- b)concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c)carantina;
- d)exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
- e)indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f)forta majora;
- g)in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h)de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei,contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i)in alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 107. (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a)concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b)concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c)concediu paternal;
- d)concediu pentru formare profesionala;
- e)exercitarea unor functii electice in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la greva.

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentei nemotivate ale salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern.

Art. 108. (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

b) pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c¹) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 109. (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 110. Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

6. Incetarea contractului individual de munca

Art. 111. - Contractul individual de munca poate inceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

7. Incetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 112. (1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.

Art. 113. (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

8. Concedierea

Art. 114. (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 115. Este interzisa concedierea salariatilor:

a)pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

b)pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art. 116. (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a)pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b)pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c)pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d)pe durata concediului de maternitate;

e)pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f)pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

h)pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

9. Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 117. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a)in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

c)in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d)in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Art. 118. (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat, poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 119. (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat si cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat, precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin.(1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii

salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) In cazul concedierii in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

10. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 120. (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 121. Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 122. Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

11. Dreptul la preaviz

Art. 123. (1) Urmatoarele categorii de salariatii concediati au dreptul la preaviz:

- in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

- in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat

- pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 124. Dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.

Art. 125. In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2) din Legea nr. 53/2003.

Art. 126. Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 69 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 53/2003 numai in cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, in conditiile art. 64 din Legea nr. 53/2003.

Art. 127. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

12. Demisia

Art. 128. (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

13. Concediile

13.1. Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 129. (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Art. 130. (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective de munca aplicabile.

(3) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(5) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

Art. 131. (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 132. (1) Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

(2) Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariatii prevazute la alin. (1) se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.

Art. 133. (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale.

Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.

(2) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.

(3) Prin programare individuala se poate stabili data efectuarii concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) In cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) si (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuarii acestuia.

(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

Art. 134. Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 135. (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Art. 136. (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

Art. 137. (1) In cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna.

(2) Evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 138. (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.

(2) Durata concediului fara plata se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

14. Raspunderea disciplinara

Art. 139. (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art. 140. (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) In cazul in care, prin statute profesionale aprobate prin lege speciala, se stabileste un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.

(3) Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

Art. 141. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art. 142. Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 143. (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un avocat sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Art. 144. (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

- (2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:
- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
 - b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de salariat;
 - c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute la art. 251 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, nu a fost efectuata cercetarea;
 - d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
 - e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
 - f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.
- (3) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.
- (4) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.
- (5) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

15. Raspunderea patrimoniala

Art. 145. (1) Angajatorul este obligat, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa il despagubeasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau in legatura cu serviciul.

(2) In cazul in care angajatorul refuza sa il despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plangere instantelor judecatoresti competente.

(3) Angajatorul care a platit despagubirea isi va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, in conditiile art. 254 si urmatoarele din Legea nr. 53/2003

Art. 146. (1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.

(3) In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

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

Art. 147. (1) Cand paguba a fost produsa de mai multi salariati, quantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.

(2) Daca masura in care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabileste proportional cu salariul sau net de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul, si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

Art. 148. (1) Salariatul care a incasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.

(2) Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor in cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

Art. 149. (1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fara a putea depasi impreuna cu celelalte retineri pe care le-ar avea cel in cauza jumatate din salariul respectiv.

Art. 150. (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul despăgubit.

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

Art. 151. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL V OBLIGAȚII COMUNE CELOR DOUĂ CATEGORII DE PERSONAL

Art. 152. Ambelor categorii de personal le revin următoarele obligații comune:

a) să îndeplinească cu fidelitate, conștiinciozitate și la termenele prevăzute îndatoririle de serviciu stabilite prin fișa postului și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii imaginii Primăriei comunei Deveselu.

b) să nu desfășoare în incinta instituției activități cu caracter politic, în sprijinul partidelor politice, organizațiilor sau asociațiilor de acest fel, în timpul programului de lucru;

c) să respecte legislația în vigoare, hotărârile Consiliului Local și dispozițiile conducerei ierarhice și să ducă la îndeplinire sarcinile primite;

d) să-și perfecționeze continuu nivelul de pregătire profesională, atât prin studiul individual, cât și prin cursurile organizate de către Primăria comunei Deveselu, în colaborare cu instituții abilitate potrivit legii;

e) să păstreze secretul de serviciu în activitățile de primire, întocmire, multiplicare, difuzare și păstrare a documentelor cu caracter secret.

f) să respecte programul de muncă stabilit în instituție, urmărind folosirea cu eficiență maximă a timpului de muncă pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

g) să se prezinte la serviciu într-o ținută vestimentară decentă și adecvată și să manifeste un comportament civilizat și demn în relațiile cu colegii și ceilalți salariați din instituție; să manifeste sollicitudine și respect în relațiile cu persoanele din afara instituției

h) să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului; persoanele aflate în această situație vor fi obligate să părăsească instituția, urmând a se lua măsuri de sancționare a lor.

i) să se înscrie în condicile de prezență constituite, ori de câte ori intervin deplasări în interesul serviciului în localitate sau în alte localități; pentru interese personale, ieșirea din instituție se va face numai cu aprobarea conducerii direcției sau serviciului, după caz, cu menționarea locului și scopului deplasării în Registrul special de intrări-ieșiri;

j) Salariatul să nu se înregistreze absente. Efectuarea unui număr de 5 absente nemotivate consecutive, conduce la sancționarea disciplinară a salariatului, cu reducerea salariului de bază cu 10 % pe o perioadă de trei luni. Efectuarea unui număr de 7 absente nemotivate consecutive, conduce la desfacerea disciplinară a contractului colectiv de muncă sau încetarea raportului de serviciu.

j¹) 1. În cazul în care salariatul se afla internat în spital, acesta este obligat să anunțe instituția în termen de 48 de ore, de la data când a intervenit această situație. În cazul în care salariatul se afla în concediu medical, salariatul este obligat să anunțe instituția în termen de 24 ore de la data când a intervenit această situație și totodată are obligația să anunțe locul și perioada, justificate din punct de vedere medical, unde se afla în concediul medical, în situația în care nu se găsește la domiciliu.

2. Instituția, prin reprezentanții săi, numiți prin dispoziție de primar, are voie să verifice salariații, care se afla în perioada concediului medical, de trei ori/zi, la ore aleatorii, dacă acesta se găsește la domiciliu sau la locul specificat de acesta.

3. Verificarea se poate face telefonic sau personal de către reprezentanții instituției.

4. Dacă se constată lipsa salariaților de la domiciliu sau la locul specificat de acesta, concediul medical nu se plătește pentru toată perioada.

5. Salariații cu drept de verificare, numiți prin dispoziția primarului, vor întocmi un proces verbal din care reiese lipsa de la domiciliu a salariaților sau de la locul specificat de acesta.,

k) să-și însușească și să respecte normele legale de prevenire și stingere a incendiilor, normele de sănătate și securitate a muncii și cele igienico-sanitare.

l) să păstreze în condiții corespunzătoare toate obiectele de inventar, aparatura, bunurile mobile și imobile din dotarea instituției și să folosească în mod judicios materialele puse la dispoziție.

m) conform prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare al Primăriei comunei Deveselu, să pună la dispoziția consilierilor locali documentele sau informațiile solicitate de aceștia;

n) să anunțe imediat pierderea legitimației de serviciu persoanelor însărcinate cu realizarea atribuțiilor de resurse umane, pentru luarea măsurilor ce se impun.

o) să asigure corectă utilizarea a bunurilor din dotare: aparatura electrică, electronică, birotică, mobilier, etc.

p) să deconecteze la sfârșitul programului de lucru aparatura electrică, electronică sau alte instalații electrice din dotare.

r) pentru păstrarea în siguranță a documentelor, acestea vor fi închise la sfârșitul programului de lucru în fișete.

s) să semnaleze Compartimentului Resurse Umane orice modificare a datelor personale (inclusiv cu caracter familial), intervenită ulterior angajării în instituție;

t) să execute în caz de necesitate și alte atribuții date din dispoziția șefului ierarhic sau, după caz, a conducătorului unității și cuprinderea acestora ca anexe la fișa de post.

u) să propună ierarhic, orice măsură pe care ar considera-o utilă pentru o mai bună funcționare a compartimentului respectiv sau a instituției în ansamblu;

iv) să dea dispoziții clare și precise (ca salariat cu funcții de conducere la nivelul compartimentelor) și să asigure condițiile necesare pentru executarea și respectarea obligațiilor, controlând sistematic modul în care acestea sunt aduse la îndeplinire:

z) să se supună examenelor profesionale, de autorizare, verificare, medicale, etc. prevăzute de prezentul regulament sau de legislația în vigoare.

CAPITOLUL VI DREPTURI, OBLIGAȚII ȘI INTERDICȚII ALE CONDUCERII PRIMĂRIEI COMUNEI DEVESELU

1. Drepturile conducerii Primăriei Comunei Deveselu

Art. 153. Conducerea Primăriei Comunei Deveselu are următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu ;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și regulamentului intern.

2. Obligațiile conducerii executive a Primăriei Comunei Deveselu

Art. 154. Pentru buna organizare și creare a condițiilor desfășurării ordonate, disciplinate și eficiente a activității, într-un climat democratic, în care motivația muncii derivă din necesitatea satisfacerii nevoilor socio-economice proprii, care să permită accesul la îndeplinirea nevoilor de apreciere, de perfecționare și specializare, conducerea executivă a Primăriei are următoarele obligații:

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din raporturile de serviciu, din contractele individuale de muncă, din lege și din contractul colectiv de muncă aplicabil;

b) să asigure stabilitatea în muncă a fiecărui funcționar public/personal contractual, promovarea în funcție pe baza criteriilor valorice de competență, probitate morală și civică, transparență, indiferent de relațiile interpersonale, cu respectarea prevederilor legale;

c) să dispună și să urmărească stabilirea, de către conducerile fiecărui compartiment, a atribuțiilor și responsabilităților precise și specifice pentru fiecare funcționar public/personal contractual din cadrul direcțiilor, serviciilor sau birourilor, în raport cu pregătirea profesională, experiența dobândită și rezultatele obținute în activitatea profesională;

d) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru funcționari publici/personal contractual sub rezerva legalității lor:

e) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

f) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunea corespunzătoare;

g) să dispună și să urmărească întocmirea fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual și a rapoartelor de evaluare a performanțelor profesionale pentru funcționarii publici;

h) să asigure protecția funcționarilor publici/personalului contractual împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestor drepturi instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii;

i) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă.

j) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

k) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului,

l) să emită dispoziții privind: normele și regulile de primire, păstrare și eliberare de documente, norme privind circuitul documentelor și a corespondenței, stabilirea normelor pentru funcționarea și folosirea aparatelor și instrumentelor aflate în dotarea fiecărui loc de muncă,

m) să dispună înființarea și operarea înregistrărilor prevăzute de lege în registrul general de evidență a salariaților;

n) să asigure mijloacele tehnice și informaționale necesare realizării obiectului de activitate și să le pună la dispoziția angajaților, în scopul utilizării depline și eficiente a timpului de lucru și implicit în scopul îmbunătățirii condițiilor de muncă;

o) să asigure condițiile de respectare a normelor tehnice de sănătate și securitate a muncii, a normelor igienice-sanitare, de pază și P.S.I, organizând instruirea personalului (pe cheltuiala instituției), potrivit cu specificul locului de muncă;

p) să asigure condiții pentru realizarea acțiunilor de pregătire profesională a angajaților și să se preocupe de realizarea tuturor programelor de formare și perfecționare și de verificare periodică a cunoștințelor și aptitudinilor acestora (pe bază de testări), în vederea evaluării acestui proces;

r) să dispună anunțarea în scris a numărului și structurii de personal ce urmează să fie reduse (și eventual posibilitățile de redistribuire), pentru cazurile în care instituția este în situația de a reduce personalul ca urmare a reorganizării ei.

3. Obligațiile și interdicțiile personalului de conducere din cadrul aparatului de specialitate al Primarului

Art. 155. Personalul de conducere din structura funcțională a aparatului de specialitate al primarului are obligația de a organiza și coordona activitatea salariaților din subordine, de a veghea la respectarea ordinii și disciplinei.

În acest sens directorii, șefii de servicii și birouri au următoarele obligații:

a) stabilirea atribuțiilor și responsabilităților precise și specifice pentru fiecare salariat din cadrul, serviciului sau compartimentului, în raport cu pregătirea profesională, experiența dobândită și rezultatele obținute în activitatea profesională; sprijinirea propunerilor și inițiativelor motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității publice, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

b) întocmirea și actualizarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici/personalului contractual și păstrarea acestora în condiții de siguranță; crearea cadrului necesar pentru cunoașterea de către toți salariații a legislației în vigoare, în special a celei care vizează direct activitățile specifice instituției;

c) asigurarea păstrării secretului de serviciu la primirea, întocmirea, multiplicarea, difuzarea și păstrarea documentelor.

d) urmărirea respectării circuitului normal al informațiilor și perfecționării sistemului informațional al instituției;

e) asigurarea instruirii personalului pentru respectarea pe toată durata programului de muncă, a normelor de prevenire și stingere a incendiilor, a normelor de sănătate și securitate a muncii și a normelor igienico-sanitare;

f) exercitarea îndrumării, coordonării și controlului permanent al activității personalului din cadrul direcțiilor sau serviciilor, în scopul realizării integrale și la termenele stabilite a sarcinilor ce le revin conform Regulamentului de organizare și funcționare, a legislației în vigoare, a hotărârilor Consiliului Local și a dispozițiilor emise de Primar, precum și din programele de activitate elaborate.

g) elaborarea propunerilor privind motivarea salariaților cu rezultate de excepție în activitatea profesională.

h) sancționarea potrivit prevederilor legale a persoanelor care încalcă cu vinovăție obligațiile de serviciu cele revin, sau normele de comportare în instituție.

i) în exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru funcționarii publici/personalul contractual din subordine

j) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții.

Art. 36. Se interzice funcționarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici.

CAPITOLUL VII RELAȚII DE SERVICIU ÎNTRE FUNCȚIONARIII PUBLICI/PERSONALUL CONTRACTUAL ȘI CONTROLUL INTERN

Art. 157. (l) Relațiile de serviciu între funcționarii publici/personalul contractual denumiți în continuare angajații instituției decurg din structura organizatorică (de tip piramidal - ierarhic, funcțională) care generează relații de autoritate pe verticală, și funcționale, pe orizontală.

(2) Pe verticală, relațiile sunt de subordonare, de sus în jos, fiecare șef răspunzând de legalitatea și temeinicia dispozițiilor date, precum și de consecințele acestor dispoziții

Art. 158. (1) Transmiterea dispozițiilor legale de către autoritatea ierarhică se face prin șefii ierarhiei direcți. Ei pot transmite în caz de urgență și nemijlocit, sărind treptele ierarhice, iar cel care a primit dispoziția este obligat să informeze pe șeful ierarhic direct.

(2) Subalternii sunt obligați să execute întocmai și la timp dispozițiile primite. Dacă angajatul care primește o dispoziție de la șeful său consideră că aceasta nu este corespunzătoare sau că există motive obiective ce pot împiedica executarea acesteia, trebuie să-i sesizeze acest lucru.

(3) Dacă persoana care a dat dispoziția insistă în executarea acesteia, va trebui să o formuleze în scris. În această situație dispoziția va fi executată de cel care a primit-o.

(4) Adresarea pe cale ierarhică este obligatorie. Orice reclamație, solicitare sau propunere nu va fi oprită din circulație sub nici un motiv de către șefii ierarhiei până când aceasta nu ajunge la cel căruia i-a fost adresată, singurul în măsură să decidă a răspunde.

Art. 159. (1) Angajații care prin natura funcțiilor vin în contact cu publicul sau cu organele de avizare și control, trebuie să aibă o ținută și o comportare corespunzătoare, să dea dovadă de solicitudine și de principialitate și să rezolve toate problemele în spiritul legalității.

(2) Fiecare șef ierarhic este obligat să efectueze în mod sistematic control asupra modului în care subalternii, nemijlocit, își aduc la îndeplinire sarcinile ce le revin din fișa postului și din dispozițiile primite.

(3) Conducerea Primăriei Comunei Deveselu efectuează controale permanente și/ sau periodice la compartimentele din subordine. Controalele se pot referi la mai multe domenii de activitate sau pot fi limitate la un domeniu de specialitate. Prin control se realizează totodată îndrumarea angajaților în îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(4) Modul de organizare și de efectuare a controalelor se stabilește prin ordine directe sau note interne

Art. 160. Constatările făcute cu ocazia controalelor se aduc la cunoștința celor controlați și șefilor direcți ai acestora, atât pe parcursul controlului, cât și la sfârșitul acestuia, stabilindu-se măsurile ce se impun a fi luate, cu termene și responsabilități.

Șefii ierarhici sunt obligați să aducă la îndeplinire și să urmărească realizarea măsurilor stabilite în cursul controalelor.

CAPITOLUL VII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 161. (1) În situația în care una din părți (salariatul sau primarul ca reprezentant legal al Primăriei) a suferit un prejudiciu material din culpă celeilalte părți, are dreptul să fie despăgubită de către partea care a produs prejudiciul, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile.

(2) Cazurile în care operează răspunderea civilă, modalitățile de stabilire a cuantumului răspunderii civile, precum și persoanele (salariați ai Primăriei) implicate sunt cele prevăzute de lege.

Art. 162. Salariații Primăriei încadrați în funcție de execuție sau de conducere, răspund contravențional în cazul în care prin realizarea (sau nerealizarea) unor fapte (atribuții de serviciu) se constată săvârșirea unor contravenții prevăzute de Codul muncii. Acest lucru se întâmplă și în cazul răspunderii penale.

Art. 163. Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului de ordine interioară, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Termenul în care angajații pot contesta angajatorului dispozițiile cuprinse în Regulamentul de ordine interioară este nelimitat. Contestația va fi adresată direct primarului comunei Deveselu, în scris, cu menționarea expresă a dispozițiilor contestate, a motivelor contestării și a drepturilor considerate încălcate. Termenul de soluționare și comunicare a contestațiilor este de maximum 30 de zile. Termenul de sesizare a instanței judecătorești (Tribunalul Olt) este de 30 de zile de la data comunicării modului de

soluționare sau de la expirare a termenului la care angajatorul avea obligația să dea răspuns sesizării salariatului.

Art. 164. (1) Salariații Primăriei comunei Deveselu , în calitatea pe care o au și în conformitate cu sarcinile, atribuțiile și răspunderile pe care le incumbă calitatea de angajat, răspund de respectarea prevederilor prezentului Regulament de ordine interioară, în domeniul de desfășurare a activității.

(2) Prevederile Legii nr. 188/1999 (r2) modificată și completată, se aplică în mod corespunzător persoanelor care au încheiat raporturi de serviciu, respectiv ocupă funcții publice.

(3) Secretarul comunei deveselu, va afișa prezentul Regulament de ordine interioară la intrarea în sediul instituției, asigurându-se, sub semnătură, că toți salariații au luat cunoștință despre conținutul său.

Art. 165. Prezentul regulament se completează cu orice alte prevederi cuprinse în legislație care privesc probleme de organizare, sarcini și atribuții noi pentru personalul din aparatul de specialitate al Primarului Comunei Deveselu.

Art. 166. Prezentul regulament de organizare și funcționare cuprinde sarcinile principale la nivelul fiecărei structuri organizatorice. Anual sau ori de câte ori este necesar conducătorii structurilor funcționale vor actualiza fișa postului.

Art. 167. Regulamentul de ordine interioară intră în vigoare începând cu data adoptării și afișării prezentei hotărâri.



Avizeaza pentru legalitate,
**SECRETAR COMUNĂ,
cu delegare temporară de atribuții
Paraschiva BRABETE**

