



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN BACĂU

ȘCOALA GIMNAZIALĂ NR. 1 ONEȘTI

str. Cașinului nr.15, tel/fax: 0234313041

e-mail : scoalaunuon@yahoo.com

<http://www.scoalaunuonesti.ro>

REGULAMENTUL INTERN AL ȘCOLII GIMNAZIALE NR. 1 ONEȘTI

EDIȚIA 2017-2018

Analizat și avizat de către CP din 02.02.2018

Aprobat prin hotărârea CA din 02.02.2018

**DIRECTOR,
PROF. DAN ZAHARIA**

Cuprins

TITLUL I - Dispoziții generale	3
TITLUL II - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților	4
Capitolul I - Drepturile și obligațiile angajatorului	4
Capitolul II - Drepturile și obligațiile salariaților	5
TITLUL III - Disciplina muncii în unitate	6
Capitolul I - Timpul de muncă	6
Capitolul II - Zilele libere și concediile	7
Capitolul III - Salarizarea.....	8
Capitolul IV - Organizarea muncii	9
Capitolul V - Formarea profesională	10
TITLUL V - Procedura disciplinară	11
Titlul VI - Protecția, igiena și securitatea în muncă	12
Capitolul I - Generalități	12
Capitolul II - Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii	13
Capitolul III - Protecția maternității la locul de muncă	14
Titlul VII - Nediscriminarea și înlăturarea formelor de încălcare a demnității ²⁸⁰	14
Titlul VIII - Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice	16
Capitolul I - Încheierea contractului individual de muncă	16
Capitolul II - Executarea contractului individual de muncă.....	17
Capitolul III - Modificarea contractului individual de muncă	17
Capitolul V - Încetarea contractului individual de muncă.....	18
Secțiunea I - Încetarea de drept a contractului individual de muncă	18
Secțiunea II - Concedierea	19
Secțiunea III - Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.....	20
Secțiunea IV - Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	22

Secțiunea V - Concedierea colectivă.....	22
Capitolul VI - Contractul individual de muncă pe durată determinată	22
Capitolul VII - Contractul individual de muncă cu timp parțial	23
Titlul IX - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților	24
Capitolul I - Dispoziții generale	24
Capitolul II - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual	25
Titlul X - Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților ..	25
Titlul XI - Dispoziții finale	26
Anexa 1. Model Decizie privind aplicarea Regulamentului intern	28
Anexa 3. Tabel privind informarea salariaților asupra conținutului Regulamentului intern ..	29
Anexa 4. Criterii generale de evaluare a personalului contractual	29
Anexa 5. Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale.....	30
Anexa 6. Raport de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajaților ...	31

TITLUL I - Dispoziții generale

Art. 1 - Obiectul prezentului Regulament

Normele privind organizarea și disciplina muncii în cadrul Școlii Gimnaziale Nr.1 Onești, având sediul în str. Cașinului, nr.15 sunt stabilite prin prezentul Regulament, întocmit în baza prevederilor Legii nr.53/2003 așa cum a fost modificată și completată ulterior

Art. 2 - Aplicabilitatea

(1) Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor salariaților, indiferent de durata contractului de muncă sau de modalitățile în care este prestată munca, având caracter obligatoriu.

(2) Prevederile prezentului Regulament se aplică inclusiv salariaților aflați în perioada de probă¹.

(3) **Art. 3 - Aplicabilitatea în cazul delegărilor și detașărilor²**

¹ A se vedea art.31 (4) Codul Muncii Republicat 2011 așa cum a fost modificat prin Legea 40/2011;

² A se vedea art.47 Codul Muncii Republicat 2011;

(1) Obligativitatea respectării prevederilor regulamentului revine și salariaților detașați de la alți angajatori, pentru a presta muncă în cadrul organizației pe perioada detașării.

(2) Persoanelor delegate care prestează munca în cadrul organizației le revine obligația de a respecta, pe lângă normele de disciplină stabilite de către angajatorul acestora și normele de disciplină a muncii specifice procesului de muncă unde își desfășoară activitatea pe parcursul delegării.

TITLUL II - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților ³

Capitolul I - Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 4 - Drepturile angajatorului

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi⁴:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității⁵;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii⁶;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor⁷;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu⁸;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și prezentului regulament⁹;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora¹⁰;

Art. 5 - Obligațiile angajatorului

Angajatorul are următoarele obligații:

- a) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă¹¹;
- b) Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă¹²;
- c) Să comunice anual salariaților situația economică și financiară a societății prin intermediul bilanțului financiar-contabil, sau conform periodicității convenite prin contractul colectiv de muncă aplicabil¹³, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea organizației¹⁴;
- d) Să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din prezentul Regulament, din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă¹⁵;

³ Reglementare cerută de art. 242(c) Codul Muncii Republicat 2011 (fostul art.258 (c) Codul Muncii);

⁴ A se vedea art.40 Codul Muncii Republicat 2011;

⁵ A se vedea art. 40 (1)(a) Codul Muncii Republicat 2011;

⁶ Art.40 (1)(b) Codul Muncii a fost modificat prin OUG 65/2005 și apoi prin Legea de aprobare 371/2005 și prin Legea 40/2011;

⁷ A se vedea art.40 (c) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸ A se vedea art.40 (d) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹ A se vedea art.40 (e) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁰ A se vedea art. 40 (f) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost introdus prin Legea 40/2011;

¹¹ A se vedea art.40(2)(a) Codul Muncii Republicat 2011;

¹² A se vedea art. 40(2)(b) Codul Muncii Republicat 2011

¹³ Art.40(2)(b) Codul Muncii Republicat 2011 a fost modificat prin OUG 65/2005;

¹⁴ Art.40(2)(d) Codul Muncii Republicat 2011 a fost modificat prin OUG 65/2005;

¹⁵ A se vedea art.40(2)(c) Codul Muncii Republicat 2011;

Capitolul II - Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 7 - Drepturile salariaților

Drepturile salariaților se referă în principal la¹⁶:

- a) salarizarea pentru munca depusă;
- b) repausul zilnic și săptămânal;
- c) concediu de odihnă anual;
- d) egalitate de șanse și de tratament;
- e) demnitate în muncă;
- f) securitate și sănătate în muncă;
- g) acces la formare profesională,
- h) dreptul la informare și la consultare;
- i) participarea la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) protecție în caz de concediere;
- k) negociere colectivă și individuală;
- l) participare la acțiuni colective;
- m) posibilitatea de a constitui sau de a adera la un sindicat; (alte drepturi prevăzute de lege sau de

contractele colective de muncă aplicabile)¹⁷

Art. 8 - Obligațiile salariaților

(1) Obligațiile salariaților se referă în principal la:

- a) datoria acestora de a respecta disciplina muncii, de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și contractului individual de muncă¹⁸.
- b) obligația lor de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu, de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate și de a respecta secretul de serviciu¹⁹.
- c) datoria acestora de a respecta prevederile cuprinse în lege, prezentul Regulament, Contractul colectiv de muncă aplicabil și cele din contractul individual de muncă²⁰.
- d) posibilitatea instituită de lege de a răspunde patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse din vina și în legătură cu munca lor²¹; această răspundere va fi stabilită de către instanța de judecată competentă.

(alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile)²²

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului²³.

¹⁶ A se vedea art. 39 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁷ A se vedea art. 39(1)(n) Codul Muncii Republicat așa cum a fost introdus prin Legea 40/2011;

¹⁸ A se vedea art. 39 (a, b) Codul Muncii Republicat;

¹⁹ A se vedea art. 39 (d-f) Codul Muncii Republicat;

²⁰ A se vedea art.39 (c) Codul Muncii Republicat;

²¹ A se vedea art. 254 Codul Muncii Republicat 2011;

²² A se vedea art. 39 (2) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost introdus prin Legea 40/2011;

TITLUL III - Disciplina muncii în unitate²⁴

Capitolul I - Timpul de muncă

Art. 9 - Definirea timpului de muncă

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare²⁵.

Art. 10 - Durata de muncă²⁶

(1) Durata normală a muncii pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore / zi și de 40 ore / săptămână²⁷. Programul de lucru începe la ora și se sfârșește la ora

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore / zi, timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus, stabilite pentru zilele de sâmbătă și duminică²⁸.

Art. 11 - Programele individualizate de muncă

(1) Cu acordul sau la solicitarea salariaților în cauză angajatorul are posibilitatea să stabilească pentru aceștia programe individualizate de muncă, care pot funcționa numai cu respectarea limitelor precizate în prezentul Regulament²⁹.

(2) În acest caz, durata zilnică a timpului de muncă este împărțită astfel³⁰:

a) perioada fixă (de la ora la ora) în care personalul se află simultan la locul de muncă;

²³ A se vedea art. 254 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

²⁴ Reglementare cerută de art.242 (e) Codul Muncii Republicat 2011;

²⁵ A se vedea art. 111 Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost introdus prin OUG 55/2006;

²⁶ Art.13 CCMUN 2007-2010 (expirat) stabilea că orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin Regulamentul Intern;

²⁷ A se vedea art. 112 (1) Codul Muncii Republicat 2011; de asemenea, conform art. 115 (1) Codul Muncii Republicat 2011, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore;

²⁸ A se vedea art. 113 (1) Codul Muncii Republicat 2011; la locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână (conform art. 113 (2) Codul Muncii Republicat 2011); astfel, se vor stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în schimburi (tură), tură continuă, turnus, program fracționat (dacă e cazul se va alege în concret una dintre modalități). Aici se va prevedea concret în RI stabilirea și modul de regularizare a orelor de muncă. Programul de lucru inegal astfel stabilit prin Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate sau prin Regulamentul Intern poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă al salariaților cărora acesta le va fi aplicabil, în conformitate cu art. 116 Codul Muncii Republicat 2011.

²⁹ A se vedea art. 118 (1) Codul Muncii Republicat 2011 așa cum a fost modificat prin Legea 40/2011;

³⁰ A se vedea art. 118 (3) Codul Muncii Republicat 2011;

Art. 25 - Reexaminarea normelor de muncă ⁹²

(1) În toate situațiile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o expertiză tehnică ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(2) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

(3) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

(4) Procedura de reexaminare constă în.....

Capitolul II - Zilele libere și concediile

Art. 26 - Concediul de odihnă: durata

(1) Concediul de odihnă se acordă salariaților în conformitate cu prevederile legale, durata efectivă a concediului de odihnă anual este de minim 20 zile⁹⁴.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual⁹⁵.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.⁹⁶

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc

Capitolul III - Salarizarea³¹

Art. 44 - Salariul în bani

Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului³².

Art. 45 - Confidențialitatea salariului

Salariul este confidențial³³. În scopul păstrării acestui caracter angajatorul are obligația a de lua măsurile necesare, ca de exemplu³⁴:

- a) accesul la întocmirea și consultarea statelor de plată a salariilor să se realizeze doar de către persoanele care au în fișa postului stabilite în mod direct aceste atribuții și de către conducerea unității.
- b) banii vor fi ridicați doar individual pe bază de semnătură aplicată pe statele de plată, moment în care aceștia sunt predați salariatului titular al dreptului de încasare, alături de dovada cuantumului acestuia și a reținerilor efectuate cu respectarea prevederilor legale etc.

Art. 46 - Negocierile salariale

(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale între angajator și salariat³⁵.

(2) Sporurile și adaosurile la salariul de bază sunt reglementate de contractele colective de muncă la nivelul unității³⁶.

Art. 47 - Salariul de bază minim brut garantat în plată

(1) Angajatorul va garanta în plată pentru fiecare salariat, în funcție de cuantumul salariului negociat, un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară³⁷

(2) Salariul minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților de către angajator prin afișare la sediul acestuia³⁸.

³¹ Problemele legate de **coeficienții de ierarhizare** trebuie reglementate în Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate, care este subordonat Contractului Colectiv de Muncă la Nivel Național / Ramură / Grup de Întreprinderi etc.; în principiu toate problemele ce țin de salarizare trebuie reglementate prin Contractele Colective de Muncă;

³² A se vedea art. 159 (1 și 2) Codul Muncii Republicat 2011;

³³ A se vedea art. 163 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

³⁴ Art. 163 (1) Codul Muncii Republicat 2011 stipulează că angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității; astfel, detaliierile trecute aici nu sunt date printr-o reglementare legală anume, ci le puteți modifica sau completa în funcție de specificul organizației dvs. și de legislația specifică aplicabilă;

³⁵ A se vedea art. 162 Codul Muncii Republicat 2011;

³⁶ A se vedea art. 229 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

³⁷ A se vedea art.164 Codul Muncii Republicat 2011; vezi HG 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

Art. 48 - Plata salariului

- (1) Salariul se plătește în data de / în zilele de și de ale lunii următoare celei pentru care s-a prestat activitatea³⁹.
- (2) În cazul întârzierii nejustificate a plății salariului / neplății acestuia, salariatul prejudiciat poate solicita instanței judecătorești competente, obligarea angajatorului inclusiv la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs⁴⁰.
- (3) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicită de acesta⁴¹ sau, în cazul decesului titularului dreptului, categoriilor de persoane stabilite preferențial de lege⁴². Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar⁴³.
- (4) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată și prin orice alte documente justificative, ce demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit⁴⁴.
- (5) Obligația întocmirii statelor de plată și a celorlalte documente justificative revine persoanei desemnate de conducătorul organizației, în conformitate cu atribuțiile stabilite prin fișa postului.

Art. 49 - Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului

Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului pot fi stabilite și constatate doar de către instanța de judecată competentă⁴⁵.

Capitolul IV - Organizarea muncii

Art. 50 - Obligațiile de serviciu ale salariaților

Salariații au următoarele obligații de serviciu⁴⁶:

- a) să respecte programul de lucru;
- b) să folosească timpul de lucru numai pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- c) să folosească utilajele și celelalte mijloace fixe ale societății la parametri de eficiență;
- d) să respecte normele de pază și cele privind siguranța incendiilor și să acționeze în scopul prevenirii oricărei situații care ar putea pune în primejdie viața, integritatea corporală, sănătatea unor persoane și a patrimoniului organizației;
- e) să păstreze ordinea și curățenia la locul de muncă etc.;

³⁸ A se vedea art.164 alin.4 Codul Muncii Republicat 2011; articolul de lege menționează că salariul este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului; în articolul conceput de noi în acest Regulament, am stipulat că este adus la cunoștință "prin afișare la sediul acestuia [angajatorului]"; modificați această detaliere în funcție de specificul organizației dvs.;

³⁹ A se vedea art. 166 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴⁰ A se vedea art. 166 (4) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴¹ A se vedea art. 167 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴² A se vedea art. 167 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴³ A se vedea art. 166 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴⁴ A se vedea art. 168 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴⁵ A se vedea art. 169 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

⁴⁶ Modificați sau completați în funcție de specificul organizației dvs.;

Capitolul V - Formarea profesională

Art. 58 - Modalitățile de realizare a formării profesionale

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme⁴⁷:

- ☐ participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- ☐ stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- ☐ stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ☐ ucenicie organizată la locul de muncă;
- ☐ formare individualizată;
- ☐ alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 59 - Asigurarea accesului periodic la formarea profesională⁴⁸

(1) Angajatorul asigură participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă organizația are cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă organizația are sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

(3) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, și va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 60 - Planurile de formare profesională⁴⁹ (pentru angajatorii cu mai mult de 20 de salariați)

(1) Angajatorul elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

⁴⁷ A se vedea art.193 Codul Muncii Republicat 2011;

⁴⁸ A se vedea art.194 Codul Muncii Republicat 2011; chiar dacă aveți mai mult sau mai puțin de 21 de salariați, puteți păstra ambele variante deoarece este posibil să aveți un număr fluctuant de angajați; dacă știți sigur că veți avea un număr care va fi permanent sub sau peste 21 de salariați, atunci păstrați o singură variantă;

⁴⁹ Codul Muncii Republicat 2011, în art.195, obligă angajatorii persoane juridice care au mai mult de 20 de salariați să realizeze aceste planuri de formare profesională; în cazul în care nu sunteți persoană juridică ci fizică, sau nu aveți 20 de angajați, eliminați acest articol; a se vedea art.195 Codul Muncii Republicat 2011;

Art. 69 - Competența aplicării sancțiunilor disciplinare în cazul detașării⁵⁰

Aplicarea sancțiunilor disciplinare corespunzător abaterilor săvârșite de salariații altor angajatori, detașați în cadrul organizației, este de competența conducătorului organizației sau a persoanei împuternicite expres de către acesta, în conformitate cu atribuțiile stabilite prin fișa postului, pe întreaga perioadă a detașării.

Art. 70 - Aplicarea sancțiunilor disciplinare în cazul salariaților detașați ai altor angajatori¹⁹⁸

(1) În privința sancțiunilor disciplinare de retrogradare temporară din funcție, sau de reducere temporară a veniturilor salariale, pentru aplicarea acestora salariaților detașați ai altor angajatori, angajatorul este obligat să solicite acordul scris al angajatorului cu care salariatul detașat are încheiat contract individual de muncă.

(2) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă nu poate fi dispusă decât de angajatorul acestuia, în urma transmiterii de urgență a actelor ce dovedesc îndeplinirea procedurii disciplinare de către organizația la care această persoană a fost detașată.

TITLUL V - Procedura disciplinară⁵¹

Art. 71 - Obligatorietatea cercetării disciplinare prealabile

Cu excepția sancțiunii cu avertisment, nici o sancțiune disciplinară nu se poate aplica înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile⁵².

Art. 72 - Cercetarea disciplinară prealabilă

(1) Obligatorietatea efectuării cercetării disciplinare prealabile precum și respectarea procedurii prealabile aplicării sancțiunii disciplinare revine șefului ierarhic superior salariatului, care a săvârșit abaterea disciplinară⁵³. Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, se va constitui o Comisie de Disciplină. Din Comisie va face parte, fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este salariatul cercetat⁵⁴.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către Comisie, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte; dispoziția de convocare (convocatorul) va

Art. 78 - Reabilitarea disciplinară⁵⁵

Sancțiunile disciplinare se radiază de drept, după cum urmează:

a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancțiunea disciplinară constând în "avertisment scris";

⁵⁰ A se vedea Alexandru Țiclea - Tratat de Dreptul Muncii, Ed. Rosetti, București, 2006, pag. 459;

⁵¹ Reglementare cerută de art. 242 (g) Codul Muncii Republicat 2011;

⁵² A se vedea art. 251 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁵³ Conform art. 251 (2) Codul Muncii Republicat 2011, angajatorul împuternicește o persoană să realizeze cercetarea;

⁵⁴ Comisia de Disciplină era cerută de art. 75 (2) CCMUN 2007-2010 (expirat) și am păstrat-o deoarece multe

⁵⁵ Legislația muncii nu mai conține referiri la reabilitarea disciplinară, ceea ce considerăm că este o eroare; modificați sau completați acest articol în funcție de specificul organizației dvs., inclusiv termenele de reabilitare stabilite; pentru comparație, a se vedea art. 70 din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, sau art. 124 din Legea 128/1997 privind Statutul personalului didactic, sau art. 35 (1) din regulamentul de organizare și funcționare a Instituțiilor Avocatului Poporului;

b) în termen de un an pentru celelalte sancțiuni decât cea de "avertisment scris".

Titlul VI - Protecția, igiena și securitatea în muncă⁵⁶

Capitolul I - Generalități

Art. 79 - Definiție

(1) Angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților și să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă⁵⁷.

(2) Angajatorul asigură planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în cadrul organizației⁵⁸.

Art. 80 - Obligațiile angajatorului⁵⁹

(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor⁶⁰;
- b) prevenirea riscurilor profesionale⁶¹;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății muncii⁶²;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă⁶³.

(2) Angajatorul urmărește adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente⁶⁴.

(2) Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să desfășoare numai activități de prevenire și protecție și cel mult activități complementare cum ar fi: prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului⁶⁵.

(3) Angajatorul va consemna în regulamentul de organizare și funcționare activitățile de prevenire și protecție pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire și protecție are capacitate și mijloace adecvate⁶⁶.

(4) Serviciul intern de prevenire și protecție trebuie să aibă la dispoziție resursele materiale și umane necesare pentru îndeplinirea activităților de prevenire și protecție desfășurate în cadrul

organizației²⁵⁰.

⁵⁶ Reglementare cerută de art.242 (a) Codul Muncii Republicat 2011;

⁵⁷ A se vedea art.175, art.242 (a) Codul Muncii Republicat 2011;

⁵⁸ A se vedea art.13 din Norma Metodologică din 11.10.2006 de aplicare a prevederilor Legii 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

⁵⁹ A se vedea art.7 din Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

⁶⁰ A se vedea și art.175 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

⁶¹ A se vedea și art.177 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁶² A se vedea și art.180 Codul Muncii Republicat 2011;

⁶³ A se vedea și art.181 Codul Muncii Republicat 2011;

⁶⁴ A se vedea art. 7 (2) din Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

⁶⁵ A se vedea art.24 (2) din Norma Metodologică din 11.10.2006 de aplicare a prevederilor Legii 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

⁶⁶ A se vedea art.24 (3) din Norma Metodologică din 11.10.2006 de aplicare a prevederilor Legii 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii; această reglementare este posibil a fi introdusă și în cadrul Regulamentului Intern, conform articolului menționat; considerăm totuși că detalierea structurii organizației și a atribuțiilor diverselor compartimente este necesar a se face în cadrul Regulamentului de Organizare și Funcționare;

Art. 86 - Externalizarea serviciului de prevenire și protecție

(1) Dacă în întreprindere și / sau unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.

(2) Serviciul extern de prevenire și protecție asigură, pe bază de contract, activitățile de prevenire și protecție în domeniu⁶⁷.

(3) Serviciul extern trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de
prevenire și protecție²⁵².

(4) Serviciul extern de prevenire și protecție trebuie să îndeplinească cerințele legilor și normelor de sănătate și securitatea muncii⁶⁸.

Capitolul II - Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii

Art. 87 - Obligația angajatorului de a instrui salariații organizației

(1) Angajatorul este obligat să efectueze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă înainte de începerea activității⁶⁹.

(2) Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care-și schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, prin mijloacele și modalitățile prevăzute expres în prezentul Regulament, cu respectarea termenelor stabilite și a celorlalte prevederi legale⁷⁰.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează și periodic , conform prevederilor legale⁷¹.

(4) În intervalul de timp care se scurge între îndeplinirea obligațiilor prealabile ale angajatorului anterior încheierii contractului individual de muncă stipulate pe larg în prezentul Regulament și încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă se interzice angajatorului să permită persoanei ce solicită angajarea să presteze orice fel de activități pentru și sub autoritatea acestuia, în sediul / domiciliul, la orice filială, sucursală sau punct de lucru al acestuia⁷².

⁶⁷ A se vedea art.28 din Norma Metodologică la Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

⁶⁸ A se vedea cel puțin art. 18 alin. (3) lit. d) din Legea 319/2006, care stipulează că „angajatorii consultă lucrătorii și / sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă”, inclusiv cu privire la „recurgerea, după caz, la servicii externe”; de asemenea, a se vedea articolele 31-33 din Norma Metodologică la Legea 319/2006 (ce stipulează cerințele referitoare la serviciile externe contractate de angajator);

⁶⁹ A se vedea art.180 (1) și (3) Codul Muncii Republicat 2011;

⁷⁰ Vezi în concret procedura referitoare la informare, la modificarea contractului individual de muncă, la perioada de probă etc.

⁷¹ Periodicitatea instruirii în domeniul sănătății și securității muncii se stabilește în urma negocierii angajatorului cu comitetul de securitate în muncă / sindicat / reprezentanții salariaților. A se vedea art.180 (2) Codul Muncii Republicat;

⁷² Reglementarea introdusă de acest alineat nu este expres reglementată de lege însă ea se deduce din art. 17 (1) și art. 180 (3) Codul Muncii Republicat 2011;

Capitolul III - Protecția maternității la locul de muncă

Art. 88 - Asigurarea igienei, protecției sănătății și securitatea muncii

În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariaților gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorul va asigura la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea muncii a acestora conform prevederilor legale⁷³.

Art. 89 - Informări în scris cu privire la starea fiziologică

Salariatele gravide și / sau mamele, lăuzele sau care alăptează pentru a beneficia de aceste măsuri trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice astfel:

- a) salariața gravidă va anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate, va depune în copie Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei - document medical, completat de medic⁷⁴, însoțită de o cerere care conține informații referitoare la starea de maternitate și solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de lege; documentul medical va conține constatarea stării fiziologice de sănătate, data prezumtivă a nașterii, recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi/noapte, precum și în condiții de muncă insalubre sau greu de suportat⁷⁵;
- b) salariața lăuză, care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau după caz a 63 de zile ale concediului de lăuzie, va solicita angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un

Titlul VII - Nediscriminarea și înlăturarea formelor de încălcare a demnității²⁸⁰

Art. 96 - Principiul egalității de tratament²⁸¹

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Este interzisă orice discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnice, religie, opinie politică, orientare socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

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

⁷³ A se vedea art.35-36 Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii, precum și OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior, inclusiv art. 18;

⁷⁴ A se vedea art. 2 (c) din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior, precum și art. 6 (3) din Normele Metodologice ale OUG 96/2003;

⁷⁵ A se vedea art. 6 (3) din Normele Metodologice ale [OUG 96/2003](#);

Art. 97 - Comunicarea drepturilor privind respectarea egalității de șanse și de tratament

Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă²⁸².

Art. 98 - Atribuțiile reprezentanților sindicali sau ale reprezentanților salariaților cu privire la discriminarea pe baza criteriului de sex²⁸³

(1) Reprezentanții sindicali din cadrul organizațiilor sindicale, desemnați de confederațiile sindicale cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări / reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu Legea 202/2002 așa cum a fost modificată, completată și republicată.

(2) În cazul în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(3) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și [de tratament între femei și bărbați](#).

Art. 99 - Reclamații legate de discriminarea la locul de muncă⁷⁶

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări / reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare / reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte în domeniul muncii, pe baza prevederilor legii 202/2002 privind egalitatea de șanse dintre bărbați și femei, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția / completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

⁷⁶ A se vedea art. 39 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, așa cum a fost modificată, completată și republicată;

Titlul VIII - Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice⁷⁷

Capitolul I - încheierea contractului individual de muncă

Art. 100 - Generalități

(1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin întocmirea contractului individual de muncă în formă scrisă, în limba română, anterior începerii raporturilor de muncă⁷⁸ și cu respectarea tuturor prevederilor legale la momentul primirii la muncă.

(2) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni⁷⁹.

Art. 101 - Obligațiile angajatorului anterior încheierii contractului individual de muncă

Anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are următoarele obligații: pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului, sau oricărei alte persoane fizice sau juridice, prin încălcarea acestor obligații.⁸⁰

Art. 113 - Cumulul de funcții

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, cu respectarea prevederilor legale ce stabilesc excepții de la această regulă, în sensul interzicerii totale sau parțiale pentru persoanele vizate de a fi încadrate în alte funcții⁸¹.

(2) Salariații cumularzi beneficiază de toate drepturile și sunt ținuti de îndeplinirea tuturor obligațiilor ce le revin salariaților, atât în privința funcției de bază cât și în privința funcției cumulate; ei datorează toate contribuțiile la toate contractele individuale de muncă încheiate, indiferent de forma și durata acestora, în termenul prevăzut de legislația în vigoare, în limitele excepțiilor stipulate expres de lege⁸².

Art. 114 - Angajarea cetățenilor străini sau apatrizi

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii⁸³.

⁷⁷ Reglementare cerută de [art.242 \(h\)](#) Codul Muncii Republicat 2011;

⁷⁸ A se vedea [art. 16 \(1\)](#) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin OUG 65/2005 și ulterior prin Legea 40/2011;

⁷⁹ A se vedea [art. 17 \(6\)](#) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁰ A se vedea art. 8 (5) din [HG 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților](#);

⁸¹ A se vedea [art. 35 \(1\) și \(2\)](#) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸² Spre exemplu pentru auditori, experți contabili și contabili autorizați, pentru pensionari care nu datorează contribuția la constituirea fondului pentru șomaj etc.;

⁸³ A se vedea [art. 36](#) Codul Muncii Republicat 2011;

Capitolul II - Executarea contractului individual de muncă

Art. 115 - Exercițarea drepturilor și obligațiilor

În executarea contractului individual de muncă, angajatorul și salariatul urmăresc exercitarea drepturilor ce le revin și a obligațiilor ce le incumbă, rezultate din lege, sau în urma negocierii efectuate cu respectarea prevederilor legale, concretizate în clauzele contractului individual de muncă și contractului colectiv de muncă aplicabil, și precizate inclusiv în cuprinsul prezentului Regulament⁸⁴.

Capitolul III - Modificarea contractului individual de muncă

Art. 116 - Modificarea prin acordul părților

Modificarea unuia / mai multor elemente esențiale ale contractului individual de muncă se poate face doar prin acordul părților⁸⁵, cu respectarea procedurii prealabile expres prevăzute de lege și reținută în prezentul Regulament (acte adiționale, informare, etc.).

Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente⁸⁶:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Anterior modificării elementelor esențiale ale contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să realizeze informarea salariatului asupra prevederilor contractuale pe care intenționează să le modifice urmând ca în maxim 20 de zile lucrătoare de la data încunoștințării în scris a salariatului, angajatorul să procedeze la încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă⁸⁷, care își va produce efectele de la momentul întocmirii acestuia, în formă scrisă și semnării lui de către cele două părți contractante.

Art. 117 - Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă (delegarea și detașarea)

(1) Excepțional, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute expres de lege⁸⁸.

(2) Locul muncii, care poate fi modificat unilateral prin delegare sau detașare⁸⁹.

⁸⁴ A se vedea art. 37 Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁵ A se vedea art.41 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁶ A se vedea art.41 (3) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁷ A se vedea art. 17 (5) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁸ A se vedea art.41 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

⁸⁹ A se vedea art.42 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

(3) Prin delegare salariatul va exercita temporar lucrări sau sarcini corespunzător atribuțiilor de serviciu (în conformitate cu prevederile fișei postului / a atribuțiilor stabilite în contractul individual de muncă) în afara locului de muncă negociat în contractul individual de muncă⁹⁰. 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 acestuia⁹¹. Plata cheltuielilor de transport și cazare se va face

Capitolul V - încetarea contractului individual de muncă

Secțiunea I - încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 134 - Acte doveditoare pentru unele cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă

- (1) Salariatul care se află în unul din cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă:
- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii⁹²;
 - b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică⁹³;
 - c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II⁹⁴;
 - d) ca urmare a condamnării penale cu executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești⁹⁵;
 - e) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei⁹⁶;
 - f) ca urmare a interzicerii executării unei profesii sau unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția⁹⁷;

este obligat să comunice către angajator actele doveditoare a situațiilor ce generează încetarea, în maxim 24 de ore de la intrarea în posesia lor. Pentru cazul decesului salariatului acest termen curge din momentul ridicării actului doveditor de la oficiul de stare civilă de către persoana abilitată⁹⁸.

(2) Actul prin care se concretizează retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani trebuie comunicat în maximum 24 de ore angajatorului⁹⁹.

⁹⁰ A se vedea art.43 Codul Muncii Republicat 2011;

⁹¹ A se vedea art.44 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹² A se vedea art.56 (a) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹³ A se vedea art.56 (b) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁴ A se vedea art.56 (c) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin [Legea 12/2015](#);

⁹⁵ A se vedea art.56 (f) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁶ A se vedea art.56 (g) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁷ A se vedea art.56 (h) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁸ Această reglementare nu este stipulată expres de lege; modificați sau completați în funcție de specificul organizației dvs.;

⁹⁹ A se vedea art.56 (j) Codul Muncii Republicat 2011;

(4) Nulitatea trebuie constatată prin actul organului care este competent să hotărască și încheierea contractului individual de muncă.

Art. 138 - Nerecunoașterea existenței cauzei de nulitate

Dacă una dintre părți nu recunoaște existența cauzei de nulitate, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească competentă, sesizată de către una dintre părți în acest sens¹⁰⁰.

Art. 139 - Remunerarea muncii în temeiul unui contract nul

Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acestuia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu¹⁰¹.

Art. 140 - Efectele existenței unor clauze afectate de nulitate¹⁰²

(1) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi și obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(2) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(3) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Secțiunea II - Concedierea

Art. 141 - Excepții de la imposibilitatea concedierii

(1) În cazul reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, concedierea salariaților poate fi dispusă și în cazul în care salariații se află în una din situațiile prevăzute de art. 60(1) din Codul Muncii¹⁰³,

¹⁰⁰ A se vedea art. 57 (7) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁰¹ A se vedea art. 57 (5) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁰² A se vedea art. 57 (4, 6-7) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁰³ A se vedea art. 60 (2) Codul Muncii Republicat 2011. Articolul 60 (1) Codul Muncii Republicat 2011 stipulează următoarele: „Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; (litera abrogată prin [Decizia CCR 814/2015](#))
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă."

precum și a art.21 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior¹⁰⁴.

(2) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 din OUG 96/2003 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată¹⁰⁵.

Secțiunea III - Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 142 - Comunicări în unele cazuri de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului

În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală¹⁰⁶, precum și în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și / sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească și atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat¹⁰⁷ el este obligat să comunice angajatorului, personal sau printr-un împuternicit actul care atestă această stare de fapt în termen de maxim 24 de ore de la intrarea în posesie.

Art. 143 - Preavize și propuneri; decizia de concediere

(1) În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și / sau psihică a angajatului¹⁰⁸, angajatorul este obligat să emită decizia de concediere în termen de 30 de zile de la data constatării cauzei

¹⁰⁴ Articolul 21 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior, stipulează următoarele:

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

- a) salariații gravide, lăuze sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariații care se află în concediu de risc maternal;
- c) salariații care se află în concediu de maternitate;
- d) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații în unitate.

(3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

¹⁰⁵ A se vedea art. 24 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior;

¹⁰⁶ A se vedea art.61 (b) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin Legea 255/2013;

¹⁰⁷ A se vedea art.61 (c) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁰⁸ A se vedea art.61 (c-d) Codul Muncii Republicat 2011;

Art. 144 - Concedierea salariatului arestat preventiv sau arestat la domiciliu

În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală¹⁰⁹, angajatorul poate emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii¹¹⁰.

Art. 145 - Concedierea pentru necorespondere profesională

(1) În cazul în care angajatorul constată necoresponderea profesională a salariatului și va dispune concedierea acestuia¹¹¹, are obligația emiterii deciziei de concediere în termen de 30 de zile calendaristice, de la data constatării necorespunderii profesionale¹¹², cu obligativitatea acordării salariatului în cauză a unui preaviz de 20 zile lucrătoare¹¹³ care va fi notificat de urgență salariatului după înregistrarea acestuia în Registrul general de intrări ieșiri a documentelor.

(2) Sfera noțiunii de necorespondere profesională poate cuprinde:

- a) neîndeplinirea în mod repetat a normei de lucru,
- b) desfășurarea defectuoasă a activității, întocmirea unor lucrări de slabă calitate,
- c) împrejurări ce demonstrează inaptitudinea profesională a salariatului.¹¹⁴

(3) Necoresponderea profesională trebuie să se întemeieze pe fapte elocvente, anterioare, de neîndeplinire corespunzătoare, sub aspect profesional, a obligațiilor de serviciu și pe rezultatele evaluării profesionale, prealabilă aplicării concedierii pentru necorespondere profesională.

Art. 146 - Concedierea pentru necorespondere profesională - cercetarea prealabilă

(1) Concedierea angajatului pentru necorespondere profesională poate fi dispusă numai după efectuarea cercetării prealabile¹¹⁵.

(2) Cercetarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză¹¹⁶.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Convocatorul va fi înmănat personal salariatului sub semnătură, sau va fi expediat de îndată, prin poștă, cu confirmare de primire.

neîntemeiate¹¹⁷, angajatorul are obligația emiterii deciziei de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii, cu aplicațiile specifice concedierii în urma admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate¹¹⁸.

¹⁰⁹ A se vedea art.61 (b) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin [Legea 255/2013](#);

¹¹⁰ A se vedea art.62 (1) Codul Muncii Republicat 2011; '

¹¹¹ A se vedea art.61 (d) Codul Muncii Republicat 2011;

¹¹² A se vedea art.62 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹¹³ A se vedea art.75 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹¹⁴ A se vedea Alexandru Țiclea: Tratat de Dreptul Muncii, Ed.Rosetti, București, 2006, pag.487;

¹¹⁵ A se vedea art. 63 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹¹⁶ A se vedea art. 77 CCMUN 2007-2010 expirat; următoarele alineate ale articolului din Regulament sunt coroborate

Secțiunea IV - Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 148 - Concedierea individuală pentru motive care nu țin de persoana salariatului

(1) În cazul în care încetarea contractului individual de muncă este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia¹¹⁹, dificultățile economice, transformările tehnologice sau reorganizarea activității trebuie să rezulte clar din actele organizației, iar desființarea locului de muncă să fie consecință directă a unei din aceste situații în care se află organizația și să se regăsească în organigrama acesteia.

(2) La încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorii pot acorda acestuia o compensație de cel puțin un salariu lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi¹²⁰.

Secțiunea V - Concedierea colectivă

Art. 149 - Procedura în cazul concedierilor colective

În cazul în care angajatorul aflat în una / mai multe din situațiile prevăzute la art.65(1)¹²¹ din Codul Muncii, dispune concedierea colectivă, în sensul prevederilor art.6 8¹²² din Codul Muncii, aceasta trebuie efectuată cu respectarea procedurii prevăzute în lege¹²³.

Capitolul VI - Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 159 - Încheierea contractului individual de muncă; cazuri

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie¹²⁴, în următoarele cazuri¹²⁵:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a activității angajatorului;

¹¹⁷ A se vedea [art.56 \(e\)](#) Codul Muncii Republicat 2011;

¹¹⁸ Codul Muncii Republicat 2011 nu prevede termenul de emitere a deciziei de concediere; [art. 273](#) menționează că acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, împăcarea părților înlăturând răspunderea penală;

¹¹⁹ A se vedea art.65 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹²⁰ OPȚIONAL! Art. 67 Codul Muncii specifică faptul că „Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.”; reglementarea este cuprinsă în art.78 (1) CCMUN 2007-2010 expirat dar și în CCMUN 2011-2014 neintrat în vigoare; dacă nu sunteți de acord cu acest alineat îl puteți elimina;

¹²¹ Conform art.65 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

¹²² Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1), a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10 % din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

¹²³ A se vedea art.69-74 Codul Muncii Republicat 2011, precum și art.79-82 CCMUN 2011-2014 neintrat în vigoare;

¹²⁴ A se vedea art.82 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

¹²⁵ A se vedea art.83 Codul Muncii Republicat 2011;

- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul.
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

Art. 160 - Durata contractelor individuale de muncă pe durată individuală

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat pe maxim 36 luni¹²⁶ fiind posibilă prelungirea termenului stabilit inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări¹²⁷. Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată¹²⁸. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare¹²⁹.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular¹³⁰.

Capitolul VII - Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art. 164 - Încheiere; durata timpului de lucru

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă¹³¹ și stabilește o durată zilnică de lucru inferioară numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil¹³². Pe lângă clauzele esențiale stabilite de lege pentru contractele individuale de muncă¹³³, contractul individual de muncă cu timp parțial stabilește obligatoriu următoarele¹³⁴:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

¹²⁶ A se vedea art.84 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

¹²⁷ A se vedea art.82 (3) Codul Muncii Republicat 2011;

¹²⁸ A se vedea art. 82 (4) Codul Muncii Republicat 2011;

¹²⁹ A se vedea art.82 (5) Codul Muncii Republicat 2011;

¹³⁰ A se vedea art. 84 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

¹³¹ A se vedea art.104 (2) Codul Muncii Republicat 2011; articolul a fost introdus prin OUG 55/2006;

¹³² A se vedea art.103 Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost modificat prin OUG 55/2006; articolul respectă Directiva 97/81/CE a Consiliului, din 15 decembrie 1997, Clauza 3 punctul 1; inițial articolul stipula faptul că durata zilnică de lucru era de două ore / zi și de 10 ore / săptămână; actualmente limita inferioară poate fi sub două ore, iar limita maximă este de 7 ore / zi și 35 ore / săptămână;

¹³³ A se vedea art. 17 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

¹³⁴ A se vedea art.105 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majora sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora¹³⁵.

(2) Salariatul comparabil este salariatul cu norma întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea / aptitudinile profesionale¹³⁶.

(3) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.¹³⁷

Art. 165 - Transferul de la un tip de normă la altul¹³⁸

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreaga sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) În măsura survenirii pe parcursul derulării contractului individual de muncă a unei oportunități de mărire a programului de lucru, inclusiv prin ajungerea la normă întreagă ori prin micșorarea normei întregi, angajatorul are obligația de a-i informa pe salariați, printr-un anunț afișat la sediul organizației, întocmit la momentul apariției acestei oportunități. Anunțul poate fi făcut cunoscut și prin intermediul altor modalități eficiente de comunicare.

contractul individual de muncă pe durată nedeterminată și reglementate expres prin prezentul Regulament¹³⁹.

Titlul IX - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Capitolul I - Dispoziții generale

Art. 171 - Scopul criteriilor de evaluare

(1) Prezentele criterii de evaluare stabilesc cadrul general pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele muncii acestuia la un moment dat.

(2) Pentru atingerea obiectivului menționat la alin. (1), prezentele criterii de evaluare prevăd evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor.

¹³⁵ A se vedea art.105 (1) (c) Codul Muncii Republicat 2011; nu se pot efectua ore suplimentare de muncă cu acordul salariatului, fiind deci o excepție de la art.120 Codul Muncii Republicat 2011;

¹³⁶ A se vedea art.104 (3) Codul Muncii Republicat 2011; articolul a fost introdus prin OUG 55/2006 și respectă Directiva 97/81/CE a Consiliului, din 15 decembrie 1997, Clauza 3 punctul 2;

¹³⁷ A se vedea art. 104 (4) Codul Muncii Republicat 2011; articolul a fost introdus prin OUG 55/2006 și modificat prin Legea 40/2011 și respectă Directiva 97/81/CE a Consiliului, din 15 decembrie 1997, Clauza 3 punctul 2;

¹³⁸ A se vedea art.107 (1) și (2) Codul Muncii Republicat 2011;

¹³⁹ A se vedea art.110 Codul Muncii Republicat 2011;

Capitolul II - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual¹⁴⁰

Art. 172 - Scopul evaluării performanțelor profesionale individuale

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru:

- a) exprimarea și dimensionarea corectă a obiectivelor și criteriilor de performanță;
- b) determinarea direcțiilor și modalităților de perfecționare profesională a salariaților și de creștere a performanțelor lor;
- c) stabilirea abaterilor față de obiectivele și criteriile de performanță adoptate și efectuarea corecțiilor;
- d) micșorarea riscurilor provocate de menținerea sau promovarea unor persoane incompetente.

Art. 173 - Etapele procedurii de evaluare

Procedura evaluării se realizează în următoarele etape:

- a) completarea raportului de evaluare de către evaluator;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea raportului de evaluare.

Titlul X - Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților¹⁴¹

Art. 186 - Dreptul la sesizarea cu privire la încălcarea drepturilor personale ale salariatului de către prezentul Regulament; răspunsul la sesizare

(1) În măsura în care va face dovada încălcării unui drept al său, orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile prezentului Regulament, în scris cu precizarea expresă a prevederilor ce îi încalcă dreptul și a prevederilor legale care consideră salariatul că sunt astfel încălcate¹⁴².

(2) Angajatorul

- desemnează o persoană care să formuleze răspunsuri la cererile sau reclamațiile individuale ale salariaților în legătură cu modul de derulare al raportului de muncă între angajator și angajat cu respectarea prevederilor Regulamentului de către angajați care vor fi comunicate acestora personal sau prin poștă, sau
- constituie o comisie de soluționare a sesizărilor sau contestațiilor, stabilind prin Decizia sa modul de funcționare al acesteia.

¹⁴⁰ Reglementare cerută de [art.242 \(i\)](#) Codul Muncii, așa cum a fost introdusă prin Legea 40/2011;

¹⁴¹ Reglementare cerută de [art.242 \(d\)](#) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁴² A se vedea [art.245](#) Codul Muncii Republicat 2011;

Art. 187 - Înregistrarea și soluționarea sesizărilor / contestațiilor / reclamațiilor¹⁴³

(1) Sesizarea / Contestarea / Reclamația formulată de angajat va fi înregistrată în Registrul general de intrări - ieșiri al societății și va fi soluționată de către persoana / comisia împuternicită special de către angajator, în conformitate cu atribuțiile stabilite în fișa postului, sau precizate în cuprinsul contractului individual de muncă.

(2) Sesizarea va fi soluționată și răspunsul va fi redactat în termen de maxim 5 zile, după cercetarea tuturor împrejurărilor care să conducă la aprecierea corectă a stării de fapt și va purta viza conducerii școlii.

(3) După înregistrarea răspunsului în Registrul general de intrări ieșiri, acesta va fi comunicat salariatului ce a formulat sesizarea / contestația / reclamația de îndată, în următoarele modalități:

- a) personal, sub semnătura de primire, cu specificarea datei primirii;
- b) prin poștă, în situația în care salariatului nu i s-a putut înmâna personal răspunsul în termen de 2 zile, sub regim de scrisoare recomandată cu confirmare de primire;

Art. 188 - Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în prezentul Regulament

Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în prezentul Regulament este de competența instanțelor judecătorești - tribunalul în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința, sau după caz sediul, care pot fi sesizate în 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate cu respectarea prevederilor legale¹⁴⁴.

Art. 189 - Sesizările cu privire la încălcarea drepturilor și intereselor salariaților

(1) Procedura de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților este cea stabilită pentru sesizarea cu privire la încălcarea drepturilor personale ale salariatului de către prezentul Regulament. Aceste proceduri vin în completarea celor stabilite în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, dacă acesta există¹⁴⁵.

(2) Plângerile salariaților în justiție nu constituie motiv de desfacere a contractului individual de muncă¹⁴⁶.

Titlul XI - Dispoziții finale

Art. 190 - Responsabilitatea privind întocmirea și modificarea prezentului Regulament

Prezentul Regulament este întocmit și se modifică de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz¹⁴⁷.

¹⁴³ Conținutul articolului nu este reglementat expres de lege; modificați sau completați în funcție de specificul organizației dvs.;

¹⁴⁴ A se vedea art.245 Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁴⁵ A se vedea art.96 CCMUN 2007-2010 expirat, care apare și în CCMUN 2011-2014 neintrat încă în vigoare; nu strică să fie în Regulament;

¹⁴⁶ A se vedea art.96 (4) CCMUN 2007-2010 expirat, care apare și în CCMUN 2011-2014 neintrat încă în vigoare; nu strică să fie în Regulament;

¹⁴⁷ A se vedea art.241 Codul Muncii Republicat 2011;

Art. 191 - Informarea salariaților cu privire la conținutul prezentului Regulament

(1) Angajatorul are obligația de a-și informa salariații cu privire la conținutul prezentului Regulament, care se afișează la sediul angajatorului¹⁴⁸; anterior acestui moment prezentul Regulament nu-și poate produce efectele¹⁴⁹.

(2) Persoanele nou angajate sau persoanele detașate de la un alt angajator, vor fi informate din momentul începerii activității asupra drepturilor și obligațiilor ce li se aplică și care sunt stabilite prin prezentul Regulament¹⁵⁰.

¹⁴⁸ A se vedea art.243 (4) Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁴⁹ A se vedea art.243 Codul Muncii Republicat 2011;

¹⁵⁰ A se vedea art. 17 (2) Codul Muncii Republicat 2011;

Anexe

Anexa 1. Model Decizie privind aplicarea Regulamentului intern ¹⁵¹

DECIZIE

Nrdin

privind: aplicarea Regulamentului de Ordine Interioară al S.C

În temeiul art. 241-246 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii așa cum a fost republicat în 2011;

În baza prevederilor.....din Actul constitutiv al S.C.....;

DECID:

1. Începând cu data de intră în vigoare Regulamentul de Ordine Interioară al , parte integrantă din prezenta decizie. De la aceeași dată se abrogă , precum și orice alte decizii contrare.
2. Regulamentul intern a fost elaborat cu consultarea organizației sindicale / reprezentanților salariaților.
3. Compartimentul al societății va lua măsuri de afișare a Regulamentului de Ordine Interioară precum și de luare la cunoștință de către toți angajații acesteia.

ANGAJATOR ⁴⁸⁹

în atenția d-lui _____, Director general

¹⁵¹ Această decizie este un act separat, nu anexă la Regulamentul Intern. Modelul documentului poate fi anexat Regulamentului Intern.

Anexa 3. Tabel privind informarea salariaților asupra conținutului Regulamentului intern

Am luat la cunoștință conținutul Regulamentului Intern și mă oblig să îl pun în aplicare:

Nr.crt.	Nume si prenume	CNP	Data	Semnatura

Anexa 4. Criterii generale de evaluare a personalului contractual

1. Rezultate obținute

- Gradul de realizare a atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului;
- Promptitudine și operativitate;
- Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate;

2. Asumarea responsabilității

- Receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
- Intensitatea implicării în realizarea atribuțiilor de serviciu etc.;

3. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate

- Executarea de lucrări complexe, propuneri de soluții noi, schimbări, motivarea acestora și evaluarea consecințelor;
- Activitatea de rutină;

4. Capacitatea relațională și disciplina muncii

- Capacitatea de a evita stări conflictuale, capacitatea de dialog;

- b. Adaptabilitatea la situații neprevăzute, prezența de spirit, spontaneitatea;
- c. Respectarea disciplinei muncii, a regulilor stabilite de conducerea structurii din care face parte;

Anexa 5. Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale

din data de..... (data finalizării evaluării)

Datele de identificare ale angajatului

Nume	
Prenume	
CNP	
Datele de identificare ale	postului
Denumire ocupație	
Cod cor	
Tip funcție	Conducere / Execuție
Treapta de salarizare	
Vechime în firmă	
Data ultimei promovări	

Datele de identificare ale evaluării

Tip evaluare	Evaluare de către evaluator	
Caracterul evaluării	Anuală / după un CIM suspendat, modificat / după încetarea CIM / după un concediu medical / după un concediu fără plată / după încetarea exercitării temporare a unei funcții / după expirarea perioadei de stagiu ca debutant etc. (în conformitate cu reglementarea din Regulamentul Intern)	
Motivul evaluării	(detalierea motivării)	
Nume evaluator		
Prenume evaluator		
Funcția evaluatorului		
Data ultimei evaluări		
Perioada evaluată (AAAA-LL-ZZ)	de la	
	până la	
Perioada de evaluare (AAAA-LL-ZZ)	de la	
	până la	

Programe de formare la care angajatul evaluat a participat în perioada evaluată:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Anexa 6. Raport de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajaților¹⁵²

din data de ... (data finalizării raportului)

Datele de identificare ale angajatului

Nume	
Prenume	
CNP	
Datele de identificare ale	postului
Denumire ocupație	
Cod cor	
Tip funcție	Conducere / Execuție
Treapta de salarizare	
Vechime în firmă	
Data ultimei promovări	

Date identificare evaluare

Tip evaluare	Evaluare de către evaluator	
Caracterul evaluării	Anuală / după un CIM suspendat, modificat / după încetarea CIM / după un concediu medical / după un concediu fără plată / după încetarea exercitării temporare a unei funcții / după expirarea perioadei de stagiu ca debutant etc. (în conformitate cu reglementarea din Regulamentul Intern)	
Motivul evaluării	(detalierea motivării)	
Nume evaluator		
Prenume evaluator		
Funcția evaluatorului		
Data ultimei evaluări		
Perioada evaluată (AAAA-LL-ZZ)	de la	
	până la	
Perioada de evaluare (AAAA-LL-ZZ)	de la	
	până la	

Nota finală a evaluării: 4,17 Calificativul evaluării: Foarte bine

Performanța se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți salariați. Necesită o apreciere specială.

¹⁵² va avea anexat, în mod obligatoriu, Fișa de evaluare individuală

⁹² **OPȚIONAL!** Această reglementare a existat în art. 21 CCMUN 2007-2010; de asemenea, art. 21 (1) CCMUN 2007-2010 stabilea că „activitatea de normare a muncii [...] se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii”; **puteți păstra aceste reglementări, le puteți modifica sau șterge;**

⁹³ Dacă aveți o astfel de procedură scrieți-o aici, dacă nu, puteți șterge alineatul; înainte de modificările aduse de Legea 40/2011 la Codul Muncii această descrierea acestei proceduri trebuia făcută prin Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate sau Regulament Intern; acum nu mai este obligatorie;

⁹⁴ A se vedea art. 145 (1) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁵ A se vedea art. 145 (3) Codul Muncii Republicat 2011;

⁹⁶ A se vedea art. 145 (4) Codul Muncii Republicat 2011, așa cum a fost introdus prin [Legea 12/2015](#);

¹⁹⁸ A se vedea Alexandru Țiclea, op.cit., pag.459;

contracte colective de muncă o au; este posibil la intrarea unui nou Contract Colectiv de Muncă la Nivel Național să apară din nou ca obligatorie (CCMUN 2011-2014, care nu este în vigoare, o conține);

²⁵⁰ A se vedea art.25 din Norma Metodologică din 11.10.2006 de aplicare a prevederilor Legii 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

²⁵² A se vedea art.30 din Norma Metodologică la Legea 319/2006 privind sănătatea și securitatea muncii;

²⁸⁰ Reglementare cerută de art.242 (b) Codul Muncii Republicat 2011;

²⁸¹ A se vedea art. 5, 6 (3), 59, 159 Codul Muncii Republicat 2011, precum și art. 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, așa cum a fost modificată, completată și republicată;

²⁸² A se vedea art. 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, așa cum a fost modificată, completată și republicată;

²⁸³ A se vedea art. 38 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, așa cum a fost modificată, completată și republicată;

cu articolul menționat din CCMUN 2007-2010 care apare și în CCMUN 2011-2014; vă poate fi util;

⁴⁸⁹ Nota: în dreptul termenului „Angajator” poate fi trecut conducătorul acesteia - director, administrator, sau în mod excepțional organul de conducere;