

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ PALATUL COPIILOR SATU MARE

Capitolul I - Dispoziții generale

Art. 1. Regulamentul stabilește dispoziții referitoare la organizarea și disciplina muncii, în baza Codului Muncii și legislației în domeniu, specifice activității societății.

Art. 2. Angajații au obligația de a respecta cu strictețe regulile generale și permanente de conduită, a muncii și disciplinei stabilite potrivit dispozițiilor prezentului Regulament intern.

Art. 3. Regulamentul se aplică tuturor angajaților indiferent de natura contractului de muncă.

Art. 4. Prezentul Regulament intern cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- obiectivele, criteriile și procedurile de evaluare profesională ale salariaților
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților; timpul de munca salarizarea;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;
- modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Capitolul II - Principii fundamentale

Art. 5. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

Art. 6. La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele individuale de muncă.

Art. 7. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Art. 8. Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Capitolul III - Protecția, igiena și securitatea în muncă

Art. 9. Angajatorul are obligația să organizeze activitatea în cadrul prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați.

Art.10. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt cele vătămătoare, grele sau periculoase.

Art. 11. (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de baza, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin.1 vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, la un interval de 6 luni.

Art. 12. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă, încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de următoarele drepturi: spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului.

Art. 13. În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. 14. (1) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Patronul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de protecție a muncii, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

Art. 15. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați- muncitori, ingineri, economiști, cadre de alta specialitate și lucrători din activitatea administrativă- atât pentru cei salariați în acord, cât și pentru cei salariați în regie. Normele de muncă se exprimă-

în funcție de caracteristicile procesului de producție sau alte activități ce se normează sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. Normele de muncă se elaborează de către patronat cu acordul reprezentanților salariaților.

Art. 16. (1) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecărei, și se bazează pe tehnicile normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

Art. 17. Patronul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 18. 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. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Art. 19. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, patronul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

- a. asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, vibrații, temperatura, aerisire, umiditate)
- b. amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri, sanitare);
- c. diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante;
- d. amenajarea unui spațiu destinat fumătorilor.

(2) Salariații sunt obligați să pastreze în bune condiții amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 20. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea se realizează, în mod obligatoriu, în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o perioadă mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a lucrului.

(4) Fapta șefului de echipă de a primii în unitate o persoană fără a avea instructajul privind protecția muncii constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii, Contractului colectiv de muncă aplicabil sau Regulamentului intern.

Art. 21. Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, patronul are obligația de a adopta următoarele măsuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de protecție și securitatea muncii conform prevederilor capitolului VII din Normele generale de protecție a muncii;
- b) asigurarea dotării instalațiilor, mașinilor și utilajelor cu dispozitive de protecție; efectuarea verificărilor periodice pentru menținerea în stare de funcționare a acestora;
- c) analizarea cauzelor care au condus la înregistrarea de accidente de muncă și îmbolnăviri profesionale;

- d) adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării grabnice a cauzelor îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 22. (1) Salariații au următoarele obligații:

- a) să-și însușească și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă încât să nu expună la pericol propria persoană și pe ceilalți salariați din vina sa;
- c) să respecte programul de muncă;
- d) să nu sustragă bunuri de orice natură aparținând societății sau colectivității;
- e) să respecte normele igienico-sanitare și cele de prevenirea și stingerea incendiilor;
- f) să respecte întocmai sarcinile trasate de către conducerea societății și atribuțiile de serviciu prevăzute ;
- g) să manipuleze actele și aparatura cu care lucrează, în mod corespunzător; în caz că se constată deteriorarea acestora, salariatul vinovat va suporta contravaloarea stricăciunilor cauzate;
- h) să păstreze și să asigure curățenia la locul de muncă;
- i) să aibă o comportare decentă, colegială și să respecte obligațiile de muncă pentru fiecare care a fost angajat, contribuind astfel la crearea unui climat normal de muncă pentru a se obține randament maxim;
- j) în cazul în care un salariat prin comportarea sa contribuie la deteriorarea climatului optim de muncă, ceilalți sunt obligați să ia atitudine și să anunțe șeful ierarhic superior;
- k) să utilizeze mijloacele de protecție din dotare corespunzător scopului pentru care au fost acordate.

(2) Încălcarea acestor obligații constatată de șefii ierarhici superiori și organele de inspecție autorizate atrage după sine răspunderea disciplinară, administrativă, materială și penală potrivit legii.

Art. 23. Angajarea în muncă a unei persoane se poate face în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, nerespectarea acestei prevederi atrage nulitatea contractului individual de muncă.

Art. 24. (1) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale, organizate de către patron, la angajare și ulterior o dată pe an, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală organizată potrivit alin.1 constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii, Contractului colectiv de muncă aplicabil sau Regulamentului intern.

(3) Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior o dată pe an, se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de patronat și de Ministerul Sănătății și Familiei.

Art. 25. (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specific reglementate de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând cu luna a I/a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

Art. 26. Patronul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. 27. În cazul în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, aceasta se va face la recomandarea organelor medicale de specialitate în funcție de posibilitățile societății și calificarea salariatului.

Art. 28. În cazul în care angajatul intră în incapacitate temporară de lucru, ca urmare a îmbolnăvirii, acesta este obligat să anunțe șeful ierarhic superior în primele 24 ore. Pentru a fi luate în considerare, certificatele medicale trebuie să fie vizate de medicul de familie și depuse la sediul firmei în termen de 5 zile de la data acordării lui.

Art. 29. Angajatele au dreptul să anunțe cazurile de sarcină în primele luni ale acesteia.

Art. 30. Patronul se obligă să respecte prevederile normelor și normativelor din domeniul protecției și igienei muncii referitoare la dotarea salariaților cu materiale tehnico-sanitare.

Art. 31. Acordarea materialelor igienico-sanitare se face gratuit și salariații se obligă să facă curățenie și să o mențină pe întregul teritoriu al societății.

Art. 32. În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, societatea va desemna o persoană (specialiști în securitatea și sănătatea muncii), având atribuții și în domeniul protecției muncii, conform prevederilor de la art. 31 din Normele generale de protecție a muncii.

Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Art. 33. (1) În vederea îndeplinirii dispozițiilor de principiu cuprinse în Codul muncii, potrivit cărora este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, se va asigura de către Serviciul Resurse umane o legătură permanentă cu toți salariații pentru prevenirea sau, după caz, înlăturarea unor astfel de cazuri.

(2) Salariații, individual sau în grup, se pot adresa cu sesizări persoanei cu sarcini în domeniul resurselor umane ori de câte ori există semnale că se petrec astfel de fapte. Serviciul Resurse umane are obligația de a sesiza angajatorul pentru a lua toate măsurile prevăzute de Codul muncii pentru a asigura un climat normal al muncii.

(3) În cazul în care astfel de fapte prezintă o gravitate deosebită, persoana cu sarcini în domeniul resurselor umane va face propuneri Directorului general în vederea sancționării celor vinovați de orice act de discriminare sau încălcare a demnității cu ocazia sau în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, acestea constituind abateri disciplinare.

(4) În egală măsură, sesizările vor cuprinde și unele aspecte legate de discriminările care au ca efect acordarea unor salarii inechitabile.

(5) Diferențierea salarială bazată pe încadrarea în funcții diferite, sarcini de serviciu diferențiate, vechime diferită implicare diferită, precum și pe atribuții de serviciu diferențiate sau pe competența profesională diferită nu constituie discriminare.

(6) Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor ilegale.

Art. 34. Constituie discriminare și se sancționează disciplinar conform art. 57 alin. 1, respectiv :

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției, în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) anularea premiilor pe o perioadă de timp ce va fi hotărâtă de către director ținându-se cont de implicațiile pe care le are abaterea asupra bunei desfășurări asupra procesului de muncă.
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la art. 33 și/ sau faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 33, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

-hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea

- discriminare după criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

- Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

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

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

tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(2) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(3) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Art. 35. Nici un salariat nu poate fi obligat să muncească într-un loc de muncă ori într-o anumită profesie. Modificarea unilaterală a locului de muncă, conform Codului muncii, cu caracter de sancțiune disciplinară cu durată temporară nu constituie munca forțată.

Art. 36. Angajatorul nu va refuza angajarea sau menținerea în munca a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu

Reguli privind protecția maternității la locurile de muncă

Art. 37. (1) Angajatorul în aplicarea prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, va lua când este cazul și la sesizarea salariaților interesați, măsurile prevăzute de lege.

(2) Femeile gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

(3) Salariată gravida, cea care a născut recent și cea care alăptează, vor beneficia de drepturile conferite de lege după ce va informa în scris angajatorul despre situațiile menționate, în vederea luării deciziilor optime de la caz la caz și a măsurilor ce se impun (anunțate I.T.M., medicina muncii, acordare concedii, amenajare spații, acordare facilități sub aspectul timpului de muncă etc.)

Art. 38. În vederea protejării sănătății mamei și copilului este interzis salariatei să revină la locul de muncă în timpul celor 42 de zile de concediu postnatal. Salariată care optează pentru concediu în vederea îngrijirii copilului în vârstă de până la 2 ani, este obligată să anunțe angajatorul această opțiune până la expirarea celor 42 de zile de concediu postnatal.

Art. 39. Salariatii care renunță la concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art. 40. La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

Art. 41. Salariata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a invoit.

Art. 42. Masurile de igiena, securitate, protectie a sanatatii, cele privind timpul de munca, precum si orice alte masuri specifice in domeniul protectiei maternitatii, se vor lua in conformitate cu legislatia aplicabila in acel moment.

Capitolul IV - Criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor

Art.43. In unitate se stabilesc urmatoarele criterii de evaluare profesionala a performantelor individuale a salariatilor:

- a) corectitudine
- b) competente, aplicarea corecta si eficienta a cunostintelor
- c) organizarea eficienta a propriei activitati, rapiditatea calitatea
- d) responsabilitate
- e) adaptarea si flexibilitatea, relationarea, eficienta colaborarii

Art. 44. Evaluarea realizarii indicatorilor de performanta profesionala ale salariatilor se va efectua o data la doi ani in cursul lunii decembrie de catre compartimentul Resurse umane si respectiv administratorul unitatii.

În prealabil compartimentul Resurse umane va comunica angajatilor data la care va avea loc discutia de evaluare a performantelor profesionale, va prezenta fiecărei persoane un sumar al performantelor acesteia , pe baza criteriilor stabilite, luind in considerare intreaga perioada de timp avuta in vedere. Superiorul direct trebuie sa sustina, cu cel putin un exemplu concret, evaluarea fiecarui criteriu in parte. Pentru a putea fi interpretate si quantificate aceste criterii, s-au stabilit 4 niveluri de performanta dupa cum urmeaza; foarte bun, bun, mediu si satisfactor.

Astfel la nivel foarte bun , poate fi incadrat salariatul care obtine constant rezultate remarcabile, demonstreaza cunoastinte, abilitati si comportamente care depasesc cu mult standardele cerute pentru eficienta in sarcinile curente, este foarte responsabil in modul de indeplinire a sarcinilor de lucru, independent, fara a avea nevoie de supervizare si ghidare.

La nivel bun poate fi incadrat salariatul care obtine frecvent un nivel inalt de performanta, demonstreaza cunoastinte, abilitati si comportamente care depasesc standardele cerute pentru obtinerea eficientei in sarcinile curente, este responsabil si isi realizeaza atributiile de lucru avand nevoie de minima supervizare si ghidare.

La nivel mediu poate fi incadrat salariatul care obtine in general rezultatele cerute, demonstreaza cunoastinte, abilitati si comportamente care ating standardele cerute pentru obtinerea eficientei in sarcinile cerute, ar putea avea nevoie de ajutor pentru a se descurca in situatiile atipice sau pentru a desfasura sarcini neobisnuite, isi realizeaza atributiile avand nevoie de un grad obisnuit de supervizare si ghidare.

La nivel slab poate fi incadrat salariatul care obtine rareori rezultatele cerute, uneori sau partial demonstreaza cunoastinte, abilitati si comportamente care ating standardele cerute pentru obtinerea eficientei sarcinilor curente, are nevoie de imbunatatire, training si consiliere pentru a atinge standardele cerute in unele atributii sau responsabilitati, isi realizeaza sarcinile de lucru avand nevoie de multa supervizare si ghidare.

Capitolul V- Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

Art.45. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor colective de muncă.

Art.46. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute prin lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate absolută.

Art.47. Salariatul are,în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la salarizare pentru norma realizată;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă annual;
- dreptul la egalitate și șanse egale de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectiva si individuală;
- dreptul de participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

Art.48. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, de a îndeplini condițiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în prezentul Regulament, în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- d) obilgația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta masurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile

Art.49. Angajatorul are, în principal, 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, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

- f) Sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

Art.50. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registru general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Capitolul VI - Abaterile disciplinare si sancțiunile aplicabile

Art.51. (1) Angajatorul poate desface disciplinar contractul individual de muncă salariatului, după cercetarea prealabilă a faptei, în cazul în care săvârșește una dintre următoarele abateri:

- absenta nemotivata de la locul de munca;
- nerespectarea programului de lucru, neprezentarea la ora prevazuta pentru inceperea programului sau plecarea inainte de terminarea acestuia fara o prealabila invoire;
- nerespectarea in timpul serviciului a regimului de lucru stabilit, incalcarea discipliner tehnologice etc.;
- nerespectarea ordinii, curateniei si neluarea masurilor corespunzatoare pentru intretinerea bunurilor societatii;
- efectuarea in timpul serviciului a unor lucrari ce nu au legatura cu obligatiile de serviciu;
- incalcarea regulilor de comportare in relatiile de serviciu, neindeplinirea obligatiilor de serviciu cuprinse in fisa postului sau stabilite de seful direct sau indeplinirea lor necorespunzatoare;
- introducerea sau consumul de bauturi alcoolice in incinta societatii sau la locurile de munca, prezentarea la serviciu sub influenta alcoolului sau in conditii care il fac necorespunzatori efectuarii serviciului;
- refuzul de a da explicatii in legatura cu executarea obligatiilor de serviciu la cererea sefului direct sau a altor persoane indreptatite sau raspunsurile obraznice in legatura cu aceasta;

- manifestarea vadita de neglijenta in serviciu care determina risipa de materii prime, materiale, combustibili etc.;
- practicarea jocurilor distractive sau de noroc in incinta societatii si in timpul serviciului;
- sustragerea de bunuri proprietatea societatii ;
- nerespectarea locurilor amenajate pentru fumat ;
- nerespectarea locurilor amenajate pentru servirea mesei ;
- utilizarea telefonului mobil la locul de munca ;
- nerespectarea programului de pauza.
- discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:
 - a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
 - b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
 - c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
 - d) stabilirea remuneratiei;
 - e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;
 - f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
 - g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesionala;
 - i) aplicarea masurilor disciplinare;
 - j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
 - k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.
 - l)-hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea
 - m) discriminare dupa criteriul de sex in ceea ce priveste accesul

femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, la perfectionare si, in general, la educatia continua.

Art. 52. Neprezentarea la serviciu timp de 5 zile fără a se aduce la cunoștința șefului ierarhic superior motivele acesteia, atrage concedierea disciplinară, după cercetarea prealabilă.

Art.53. În cazul în care angajatului i s-a aprobat cererea de concediu fără salariu pe o perioadă bine precizată, la expirarea acestei perioade acesta trebuie să revină la muncă, în caz contrar desfășurându-i-se disciplinar contractul de muncă.

Art.54. Dacă prin lipsa nemotivată de la serviciu un angajat generează disfuncționalități în procesul muncii, acestea creând prejudicii firmei, firma este îndreptățită să evalueze aceste pierderi și să le recupereze de la angajatul în cauză. În acest caz angajatorul poate să-i desfacă disciplinar contractul de muncă salariatului în cauză.

Art.55. La plecarea de la firmă orice angajat va trebui să înapoieze obiectele de inventar ce i-au fost încredințate, în caz contrar contravaloarea acestora reținându-i-se din salariu.

Art.56. (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi de câte ori constată că au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art. 57. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- g) avertismentul scris;
- h) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției, în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 zile;
- i) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- j) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- k) anularea premiilor pe o perioadă de timp ce va fi hotărâtă de către patron ținându-se cont de implicațiile pe care le are abaterea asupra bunei desfășurări asupra procesului de muncă.
- l) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 58. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 59. (1) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(2) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin.(1) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare.

(4) Modul de desfășurare a anchetei disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces –verbal.

Art. 60.(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;

- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 61. Salariații răspund patrimonial, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Art. 62. (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

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

Art. 63. (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 64. (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

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

Art. 65.(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, 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 păgubit.

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

Art. 66. 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 VII - Procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

Art. 68. Cererile sau reclamațiile individuale ale salariaților vor fi soluționate de către conducerea societății cu consultarea reprezentanților salariaților.

(2) Cererile sau reclamațiile individuale care au ca obiect protecția, sănătatea și securitatea în muncă vor fi soluționate de conducerea societății cu consultarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 69. (1) Salariatul depune cererea la șeful de compartiment care o va înainta conducerii societății împreună cu un referat cuprinzând punctul sau de vedere. Dacă cererea sau reclamația poate fi soluționată imediat de către șeful de compartiment (șef secție), acesta va informa conducerea societății întocmind un referat la care va anexa cererea salariatului care o va înainta conducerii societății împreună cu un referat cuprinzând punctul sau de vedere.

(2) Dacă cererea sau reclamația salariatului vizează comportamentul șefului de secție, salariatul va depune cererea direct la secretariatul unității.

(3) În toate cazurile, cererile sau reclamațiile individuale ale salariaților vor fi soluționate în termen de 15 zile de la înregistrarea acestora. Referințe verbale sau scrise despre un salariat al unității, se pot da numai de către conducerea societății cu respectarea prevederilor art. 29 Codul muncii

Capitolul VIII - Timpul de lucru și de odihnă

Art. 70. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(4) Programul de lucru începe la ora 8 și se termină la ora 24.

(5) Angajatorul are dreptul, respectând limitele și procedurile impuse de legislație, să modifice programul de lucru în funcție de necesități.

(6) Angajatorul are obligația de a înființa evidența prezenței personalului la serviciu, pe baza unor condicii în care salariații vor semna la prezentare și plecare.

În condica de prezență se vor nota întârzierile și absențele de la program cu specificarea dacă acestea sunt motivate sau nemotivate.

În cazul în care întârzierea sau absența s-a datorat unei situații neprevăzute sau a unor motive independente de voința angajatului (boala, accident, etc.) salariatul are obligația de a informa în următoarele două zile lucrătoare pe șeful compartimentului.

(7) Situația prezenței la serviciu se întocmește zilnic de către personalul cu atribuții în acest sens, se vizează de către administratorul unității și se transmite Compartimentului Resurse Umane, Salarizare, cu 5 zile înainte de plata salariilor.

(8) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru după caz, în ture. Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 ore.

Art. 70. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 71. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, iar durata programului zilnic să nu depășească 12 ore.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe 4 luni calendaristice, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

(3) Prevederile alin.(1) și (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit 18 ani.

Art. 72. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune contolului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Art. 73. Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilește prin regulamentul de ordine interioară întocmit de administrația societății.

Art. 74.(1) Timpul de lucru începe și se sfârșește în ținută de lucru.

(2) La terminarea programului de lucru, patronul va asigura condițiile necesare igienizării corespunzătoare a salariaților.

(3) În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea dezechipare la începutul și sfârșitul programului.

Art. 75. Salariații beneficiază de o pauză de masă de 30 minute care nu este inclusă în timpul normal de lucru.

Art. 76. (1) Orele prestate peste programul normal de lucru stabilit în unitate, la solicitarea patronului, sunt ore suplimentare.

2) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

(3) Orele care nu au putut fi compensate până la sfârșitul lunii se plătesc cu un spor de 100% ,la salariu de baza.

(4) Angajații pot fi chemați să lucreze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zile libere , sărbători legale religioase se acordă un spor de 100% din salariul de bază.

(5) În sensul prezentului articol nu sunt considerate ore suplimentare, orele în care angajatul rămâne la locul de muncă pentru efectuarea normei zilnice nerealizate în timpul legal de muncă de 8 ore.

Art.77. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a preta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

Art.78. (1) Munca prestată în intervalul 22-6, este lucru în timpul nopții.

(2) Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(3) Angajatorul dacă, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre acesta inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 79. Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de muncă., fără ca aceasta să aducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu 25% din salariul de bază.

Art. 80.(1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă pe noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 81. (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 82. Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus saptamânal și sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1,2, 24 Ianuarie;
- Vinerea de Paști și a doua zi de Paști, în funcție de confesiunea religioasă;
- 1 Mai;
- 1 Iunie
- Prima și a doua zi de Rusalii
- 15.August - Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie Sf.Andrei
- 1 Decembrie;
- 25,26 Decembrie.
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 2 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 83.(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

(2) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

În cazul în care repausul saptamanal va fi acordat în alte zile, salariații vor beneficia de un spor la salariu de baza de 1 leu, pentru orele lucrate în zilele de sambata și duminica și vor beneficia de 48 ore libere consecutiv.

Art. 84. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de minim 20 de zile lucratoare.

Pentru angajații de până la 18 ani-21 ani se acordă 3 zile de concediu odihna suplimentar.

Art. 85. Efectuarea de către salariați a concediului anual de odihnă este obligatorie atât pentru salariați cât și pentru administrație.

Art. 86. Programarea concediilor de odihnă se face de administrația societății ținându-se seama de solicitarea salariatului, în luna decembrie a anului curent pentru concediul de odihna din anul următor.

Art. 87. Concediul de odihna poate fi întrerupt sau reprogramat în următoarele condiții:

- pe perioada incapacității temporare de munca conform legii;
- pe timpul efectuării concediului pre și postnatal;
- pe timpul refectuarii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

- cand prezenta salariatului la serviciu este ceruta de conducerea societatii cu acordul salariatului;
- în cazul în care salariatul solicită acestea și interesele serviciului o permit.

Art. 88. Concediul anual de odihna va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

Art. 89. În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

Art. 90. În cazul în care salariatul are bilet de tratament, el va beneficia de concediul său de odihnă în perioada în care are bilet.

Art. 91. (1) Concediul de odihnă se acordă după timpul efectiv lucrat.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul regulament nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Art. 92. Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă în aceleași condiții ca și salariaților cu norma întreaga, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 93. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin.(1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 94.(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prev. La alin 1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 95 (1) În cazul desfacerii contractului individual de muncă se recuperează indemnizația de concediu necuvenită de la persoana care pleacă, proporțional cu timpul lucrat efectiv. În cazul în care salariatul care pleacă nu și-a efectuat concediul la care avea dreptul i se acordă recompensă dreptului la concediu convenit neefectuat.

(2) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul de concediu de odihnă este întrezisă.

Art. 96. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

Art. 97. În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se include în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria unui copil – 2 zile;

- c) nașterea unui copil – 2 zile ;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;
- f) donatori de sânge – conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Art. 98. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată este de 90 de zile calendaristice. Pentru cazuri deosebite conducătorul unității poate acorda concediu fără salariu și peste această limită.

(3) Cererea de concediu se depune la secretariatul unității cu 30 de zile înaintea efectuării acestuia.

Capitolul X - Salarizarea

Art. 99.(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 100. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 101. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

Art. 102. Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.

Art. 103. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 104. Salariul minim acordat este cel prevăzut de legislația în vigoare la data încheierii prezentului regulament și prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 105. Dacă activitatea a fost întreruptă din vina salariatului, acesta va suporta material pagubele produse și nu va fi plătit pe o perioadă nelucrată.

Art. 106. Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

Art. 107. În caz de deces al salariatului drepturile salariale sunt plătite sotului(soției) mostenitor, coppedilor majori ai defunctului.

Art. 108. (1) Patronul va asigura condițiile necesare realizării de către salariat a sarcinilor ce revin în cadrul programului de muncă stabilit.

(2) În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucru a fost întrerupt.

(3)În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în acest timp au rămas la dispoziția unității, angajatorul având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(3)În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentantului salariaților.

(4)În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul reprezentanților salariaților, poate acorda concediu fără plată.

Art. 109. Indexarea salariilor se va face în funcție de Hotărârile Guvernului și a posibilităților pe care societatea le are.

Art. 110. Plata salariilor se va face astfel: la data de 15.a lunii următoare.

Art. 111. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații ale unității.

Art. 112.În caz de faliment sau lichidare judiciară salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota parte ceilalți creditori.

Art. 113. Salariații angajați și plățiți în acord vor fi retribuiți în funcție de norma realizată.

Art. 114. Salariile vor fi acordate conform pontajelor lunare.

Capitolul IX - Dispoziții finale

Art. 115. Prevederile prezentului Regulament intern acoperă situația de fapt și de drept a întregii instituții și intra în vigoare începând cu data de 01.01.2021

Art. 116. Prezentul Regulament intern se afișează la sediul angajatorului și se aduce la cunoștință tuturor angajaților prin grija patronului, șefilor ierarhici superiori, care vor informa salariații despre conținutul acestuia.

Art. 117. Orice modificare a prezentului Regulament va fi adusă la cunoștința salariaților în termen de cel mult 5 zile de la data la care a intervenit modificarea.

Art. 118. Dispozițiile prezentului Regulament intern pot fi completate prin norme interne de serviciu, în măsura în care se considera necesar, și vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 5 zile de la stabilirea acestora.

Director,
PALATUL COPIILOR

Reprezentant salariați,

Tabel nominal
al salariaților care au luat la cunoștință prevederile prezentului Regulament intern

Nr. crt	Nume prenume salariat	Semnatura -data
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		
33.		
34.		
35.		
36.		
37.		
38.		
39.		
40.		
41.		