



R O M Â N I A
J U D E Ţ U L T I M I Ş
PRIMĂRIA COMUNEI CHEVEREŞU MARE

Chevereşu Mare nr.277 ; Telefon : 0256/415101; 0256/415008

DISPOZIȚIE
*privind aprobarea Regulamentului de Ordine Interioară al aparatului de specialitate
al primarului Comunei Chevereşu Mare*

PRIMARUL COMUNEI CHEVEREŞU MARE ,

Avand in vedere :

- prevederile HCL nr. 24/17.12.2019, privind aprobarea modificării Organigramei (Anexa I) și Statului de funcții (Anexa II) ale Unității Administrativ Teritoriale comuna Chevereşu Mare, județul Timiș, conform OUG 57 / 2019;
 - OUG nr. 57 / 2019 – privind Codul Administrativ;
 - Prevederile art. 241 – 245 din Legea nr. 53 / 2003 – privind Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
 - legea nr. 571/2004 – privind protectia personalului din autoritatile publice, institutiile publice si din alte unitati care semnaleaza incalcari ale legii ;
 - legea 319 / 2006 – legea securitatii si sanatatii in munca, cu modificarile si completarile ulterioare ;
- In temeiul prevederilor art. 154 alin (2) si (3), art. 155, alin (1), lit. d, coroborat cu alin (5), lit. e si a art. 196, alin (1) lit. b, din OUG 57 / 2019 privind Codul Administrativ, emite prezenta

DISPOZIȚIE

Art.1. Se aproba regulamentul de ordine interioara a primariei Comunei Chevereşu Mare, conform Anexei, care face parte integranta din prezenta dispozitie .

Art.2. Prezentul regulament se aduce la cunostinta functionarilor publici si a personalului contractual din aparatul de specialitate al Primarului Comunei Chevereşu Mare.

Art.3. Cu ducerea la indeplinirea sarcinilor prezentei se incredinteaza aparatul de specialitate al Primarului Comunei Chevereşu Mare.

Art.4. Prezenta dispozitie se comunică :

- Instituției Prefectului – Județ Timiș;
- Angajaților Primăriei comunei Chevereşu Mare;
- se afișează.

PRIMAR
Marcel MĂLIŢĂ



Contrasemnează pentru legalitate,
SECRETAR GENERAL AL UAT
Marius-Dumitru SÂMBAN

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ

CAPITOLUL 1 – DISPOZITII GENERALE

ART.1. (1) Regulamentul de ordine interioara constituie cadrul care asigura desfasurarea in bune conditii a activitatii fiecarui angajat, respectarea regulilor privind protectia, igiena si securitatea in munca, respectarea principiului nediscriminarii, drepturile si obligatiile angajatorului si ale angajatilor, reguli privind disciplina muncii, organizarea timpului de munca, recompensele si sanctiunile ce pot fi aplicate .

(2) Dispozitiile prezentului regulament intern se aplica tuturor angajatilor Primariei Comunei Chevereșu Mare:

- functionarii publici carora le sunt aplicabile dispozitiile legii nr. 188/1999 – statutul functionarilor publici, republicata cu modificarile si completarile ulterioare, precum si OUG 57 / 2019 – privind Codul Administrativ ;

- personal cu contract individual de munca, conform Legii nr. 53 / 2003 – codul muncii, republicata cu modificarile si completarile ulterioare, indiferent de raportul de serviciu, de felul contractului de munca sau de durata acestora.

(3) in cuprinsul prezentului regulament , prin „ angajati ” se inteleg cele doua categorii de personal – functionari publici si personal contractual.

(4) potrivit prevederilor art. 155 alin (5), lit. e din OUG nr. 57 / 2019 privind Codul Administrativ, primarul Comunei Chevereșu Mare, are calitatea de „ angajator ” – notiune utilizata in cuprinsul prezentului regulament .

(5) respectarea regulilor de disciplina stabilite prin acest regulament sunt obligatorii si pentru persoanele trimise temporar de la alte unitati (detasari, delegatii), sau in vizita, precum si studentilor aflati in practica, pentru perioada in care se afla in incinta institutiei .

ART.2. (1) Prevederile acestui regulament nu exclud drepturi sau obligatii ale conducerii sau ale angajatilor, care sunt prevazute in alte acte normative, care privesc raporturile de munca si de disciplina a muncii, aplicabile in administratia publica locala .

(2) Prevederile prezentului regulament vor fi aduse la cunostinta angajatilor prin afisarea lui la loc vizibil, astfel incat toti angajatii sa poata lua la cunostinta continutul acestuia, ca nici un salariat sa nu poata invoca necunoasterea lui .

Persoanele detasate aflate in delegatie sau in vizita, elevilor studentilor, aflati in practica, li se vor aduce la cunostinta prevederile regulamentului intern, de catre persoana cu care colaboreaza in cadrul institutiei .

CAPITOLUL II – REGULI PRIVIND PROTECTIA, IGIENA SI SECURITATEA IN MUNCA

ART.3. Angajatii si angajatorul au obligatia de a respecta normele privind sanatatea si securitatea muncii .

ART.4. (1) Angajatorul se va ingriji ca, mediul in care isi desfasoara activitatea angajatii institutiei sa fie unul sanatos si sigur, preantampinand orice factor de agresiune fizica si psihica ce s - ar putea indrepta impotriva salariatilor .

(2) Modul de constituire si folosire a fondurilor destinate imbunatatirii conditiilor la locul de munca se negociaza, cu respectarea dispozitiilor legale, prin acordul / contractul colectiv .

ART.5. In vederea preantampinarii factorilor de agresiune fizica ce s – ar putea inderpta impotriva salariatilor in timpul orelor de munca, angajatorul va asigura supravegherea cailor de acces in incinta institutiei cu camere de supraveghere .

ART.6. Angajatii vor desfasura activitatea in asa fel incat sa nu expuna pericolelor de accidentare sau imbolnavire profesionala, persoana proprie sau alti angajati in conformitate cu pregatirea si instruirea in domeniul protectiei muncii .

ART.7. Se interzice fumatul in toate spatiile publice inchise ale sediilor Primariei Comunei Chevereșu Mare precum si in spatiile inchise de la locurile de munca ale angajatilor .

ART.8. Angajatului care in caz de pericol iminent, paraseste locul de munca, nu i se imputa aceasta fapta, cu exceptia cazului unor actiuni nejustificate sau ale unor neglijente grave .

ART.9. Prin acorduri colective / contracte colective de munca incheiate la nivelul institutiei, masurile cu privire la protectie, igiena, sanatatea si securitatea muncii, pot fi completate .

CAPITOLUL III – REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINARII SI A INLATURARII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITATII

Art.10.(1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti angajatii .

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

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

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

Art.11.(1) Orice angajat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare .

(2) Tuturor angajatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal .

ART.12.(1) Hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca este considerata discriminare dupa criteriul de sex si este interzisa .

(2) Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca .

(3) Constituie discriminare dupa criteriul de sex, orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand ca scop :

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura, ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.

(4) Toti angajatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora .

(5) angajatorul nu permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala indiferent cine este ofensatorul, ca angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati, prin orice manifestare confirmata de hartuire sexuala la locul de munca, vor fi sanctionati disciplinar .

ART.13.(1) Persoana care se considera hartuita sexual, va raporta incidentul printr – o plangere in scris care va contine relatarea detaliata a manifestarii de hartuire sexuala la locul de munca .

(2) Angajatorul va oferi conciliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala va aplica masuri disciplinare .

(3) La terminarea investigatiei se va comunica partilor implicate, rezultatul anchetei .

(4) Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare .

(5) Hartuirea sexuala constituie si infractiune .

(6) Potrivit dispozitiilor art. 203 ind. 1 din codul penal, cu modificarile ulterioare, hartuirea unei persoane prin amenintare sau constrangere in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i – o confera functia indeplinita la locul de munca, se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani, sau cu amenda .

ART. 14.(1) Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de munca, a regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor tuturor salariatilor .

(2) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor , inclusiv acelor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala in completarea celor prevazute de lege .

ART. 15. relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bune credinte . pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, in conditiile legii .

CAPITOLUL IV – DREPTURILE SI OBLIGATIILE ANGAJATORULUI SI ALE SALARIATILOR

ART. 16.(1) Drepturile si obligatiile angajatorului – Conducerea Primariei si ale functionarilor publici din aparatul de specialitate al primarului Comunei Chevereșu Mare sunt cele reglementate prin OUG 57/2019 privind Codul Administrativ si legislatia subsecventa privind cariera si evaluarea performantelor profesionale ale functionarilor publici.

(2) Drepturile si obligatiile angajatorului – Conducerea Primariei si ale personalului angajat cu contract individual de munca in aparatul de specialitate al primarului Comunei Chevereșu Mare sunt cele reglementate prin Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile, ulterioare, si legislatia subsecventa privind angajarea, salarizarea si evaluarea performantelor profesionale.

ART. 17. Normele de conduita profesionala prevazute de Codul de conduita a functionarilor publici, aprobat prin OUG 57/2019 privind Codul Administrativ sunt obligatorii pentru angajati – functionari publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului Comunei Chevereșu Mare.

ART. 18. Normele de conduita profesionala prevazute de OUG nr. 57/2019 – privind Codul Administrativ a personalului contractual sunt obligatorii pentru angajatii – personal contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului Comunei Chevereșu Mare, incadrat in baza prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificarile si completarile, ulterioare, cu exceptia persoanelor alese sau numite politic.

CAPITOLUL V – PROCEDURA DE SOLUTIONARE A CERERILOR SAU RECLAMATIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR

ART. 19.(1) Orice cerere sau reclamatie venita din partea unui angajat – functionar public sau personal contractual al Primariei Comunei Chevereșu Mare trebuie transmisa in scris prin registratura institutiei. Cererile sau reclamatii verbale nu sunt luate in considerare.

(2) Constituie cerere orice solicitare care vizeaza obtinerea de informatii cu caracter personal, obtinerea de materiale si instrumente care faciliteaza desfasurarea activitatii in cadrul institutiei, obtinerea de resurse materiale care sa faciliteze desfasurarea activitatii, etc.

ART. 20. Fara a avea un caracter limitativ, reclamatii venite din partea unui angajat al institutiei pot fi impartite in:

- a) Reclamatii referitoare la incalcarea anumitor drepturi prevazute de lege .
- b) Problemele privind conditiile de munca sau sarcinile trasate.
- c) Conflicttele aparute in procesul de munca.

ART.21. Reclamațiile de orice natura venite din partea unui angajat al institutiei vor fi adresate primarului Comunei Chevereșu Mare.

ART.22. Cererile / reclamațiile vor fi solutionate in maxim 30 de zile lucratoare de catre compartimentul caruia i – a fost repartizat .

ART.23. Salariatii care depun la registratura institutiei sesizari cu titlul de „ avertizare in interes public ”, asa cum este definita de Legea nr. 571/2004 – privind protectia personalului din autoritatile publice, instistutiile publice si din alte unitati care semnaleaza incalcari ale legii, beneficiaza de protectie, astfel :

- I. in fata comisiei de disciplina sau a altor organe similare, avertizorii beneficiaza de protectie dupa cum urmeaza :
 - a) Avertizorii in interes public beneficiaza de prezumtia de buna – credinta, in conditiile art. 4 lit .h) din Legea nr. 571/2004, pana la proba contrara;
 - b) La cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisa de disciplina constituita la nivelul institutiei are obligatia de a invita presa si un reprezentant al sindicatului sau al asociatiei profesionale. Anuntul se face prin comunicat pe pagina de internet a institutiei, cu cel putin 3 zile lucratoare inaintea sedintei, sub sanctiunea nulitatii raportului si a eventualelor masuri / sanctiuni aplicate .
- II. In situatia in care cel reclamat prin avertizarea in interes public este sef ierarhic, direct sau indirect, ori are atributii de control,inspectie si evaluare a avertizorului,comisia de disciplina va asigura protectia avertizorului,ascunzandu – i identitatea.
- III. In cazul avertizarilor in interes public,prevazute la art.5 lit.a si b din Legea nr.571/2004, se vor aplica din oficiu prevederile art.12 alin.2 lit. a din Legea nr.682/2002 – privind protectia martorilor, cu modificarile si completarile, ulterioare.

CAPITOLUL VI – REGULI PRIVIND DISCIPLINA MUNCII IN CADRUL INSTITUTIEI

A. Obligatii generale

ART.24. Pentru respectarea disciplinei muncii, angajatii Primariei Comunei Chevereșu Mare, au urmatoarele obligatii :

1. Sa respecte programul de lucru stabilit in institutie, să semneze condica de prezență, urmand folosirea cu eficienta a timpului de munca, pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu;
2. Sa respecte dispozitiile din Regulamentul privind organizarea evidentei, circuitul documentelor si folosirea stampilelor
3. Sa se prezinte la serviciu intr-o tinuta vestimentara decenta si adecvata si sa manifeste un comportament civilizat si demn in relatiile cu ceilalti colegi din institutie;
4. Sa manifeste solicitudine si respect in relatiile cu persoanele din afara institutiei;
5. Sa nu se prezinte la serviciu sub influenta alcoolului.Persoanele aflate in aceasta in aceasta situatie vor fi obligate sa paraseasca institutia,urmand a se proceda potrivit normelor legale.

PRIMAR
Marcel MUIA



Contrasemnează pentru legalitate,
SECRETAR GENERAL AL UAT
Marius-Dumitru SĂMAN