

**ROMÂNIA
JUDEȚUL GORJ
COMUNA STEJARI
CONSILIUL LOCAL**

HOTĂRÂRE

*privind modificarea și completarea Regulamentului de Ordine Interioară al aparatului de specialitate al primarului comunei Stejari
aprobat prin Hotărârea Consiliului Local nr.38/22.11.2016*

CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI STEJARI – JUDEȚUL GORJ

Având în vedere:

- Expunerea de motive la proiectul de hotărâre;
- Raportul compartimentului de specialitate;
- Rapoartele de avizare ale comisiilor pe domenii de activitate;
- Prevederile art.18 din OUG nr.96/2003 – privind protecția maternității la locurile de Muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Prevederile art.8 și 12 din Legea nr.202/2002 – privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, rerepublicată cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Consiliului Local nr.38/22.11.2016 privind aprobarea Regulamentului de Ordine Interioară al aparatului de specialitate al primarului;
- Prevederile art.36, alin.(2), lit.a) precum și art.117, lit.a) din Legea nr.215/2001, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Prevederile art.292, lit.i) din Legea nr.53/2003 – privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul art.45, alin.(1) din Legea administrației publice locale, modificată

HOTĂRĂȘTE:

ART.1 – Se aprobă modificarea și completarea Regulamentului de Ordine Interioară al aparatului de specialitate al primarului comunei Stejari, aprobat prin Hotărârea Consiliului Local nr.38/22.11.2016, începând cu capitolul V, conform anexei ce face parte integrantă din prezentul proiect.

ART.2 – Celelalte prevederi ale regulamentului rămân neschimbate;

ART.3 – Cu aducerea la îndeplinire a Hotărârii Consiliului Local se încredințează secretarul comunei.

ART.4 - Hotărârea Consiliului Local se va comunica Instituției Prefectului – județul Gorj, Primarului comunei Stejari și salariașilor Primăriei Stejari.

Această hotărâre a fost adoptată de Consiliul Local în ședință publică ordinară din 21 FEBRUARIE 2017, cu un număr de 11 voturi pentru, un număr de - voturi împotrivă, un număr de - abțineri din totalul de 11 consilieri în funcție.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Belgun Elena-Carmen



**Nr.06
21 februarie 2017**

CONTRASEMNEAZĂ

Secretar,

Bucea Claudiu

CAPITOLUL V – PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.28 (1) Primăria comunei Stejari, în aplicarea prevederilor OUG 96/2003 privind protecția maternității la locul de munca, va lua cand este cazul și la sesizarea salariatelor interesate, masurile prevazute de lege.

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

(3) Salariata gravida, cea care a nascut recent și cea care alaptează vor beneficia de drepturile conferite de lege după ce va informa angajatorul despre situațiile mentionate, în vederea luării deciziilor optime de la caz la caz (anuntare medic medicina muncii acordare concedii amenajare spații, acordare facilități sub aspectul timpului de munca etc.)

Art.29 (1) În vederea protejării sănătății mamei și copilului este interzis salariatei să revină la locul de munca în timpul celor 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu.

(2) Salariata care optează, în prelungirea condeiului postnatal obligatoriu, pentru concediu în vederea îngrijirii copilului în varsta de pana la 2 ani, este obligată să anunțe angajatorului aceasta opțiune pana la expirarea celor 42 de zile de condeiu postnatal.

Art.30 Salariatii care renunță la condeiul legal pentru îngrijirea copilului în varsta de pana la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de baza și vechimea în munca. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

Art.31 La cererea intemeiată a salariatelor gravide, Primăria comunei Stejari 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.32 Salariata în cauza este obligată să prezinte adverinta medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art.33 Masurile de igienă, securitate în munca, protecție a sănătății, cele privind timpul de munca, precum și orice alte masuri specifice în domeniul protecției maternității, se vor lua în conformitate cu legislația aplicabilă în acel moment.

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

Art.34. (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.

(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, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

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

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

Art.35. (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

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

Art.36. (1) Este interzisa 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;
- 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.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in

care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex sunt determinante.

Art.37. (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 salariatii trebuie sa respecte regulile de conduita si raspund in conditiile legii pentru incalcarea acestora.

(5) Primaria comunei Stejari 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 disciplinari.

Art.38. (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) Primaria comunei Stejari va oferi consiliere 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 indice 1 din Codul penal, cu modificarile ulterioare, hartuirea unei persoane prin amenintare sau strangere, 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.39. (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 fiecarei persoane, pot fi derulate proceduri de solutionare pe cale amiabila a

plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

CAPITOLUL VII – CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIATILOR

Art.40. Salariatii vor fi evaluati profesional cu urmatoarea periodicitate:
01 – 31 ianuarie anual pentru anul anterior

Art.41. La evaluarea periodica se vor utiliza urmatoarele criterii:

- a) responsabilitatile postului;
- b) calitatea lucrarilor;
- c) volumul activitatii desfasurate;
- d) importanta sociala a muncii;
- e) conditiile concrete in care se desfasoara munca;
- f) rezultatele obtinute;
- g) cunostinte si experienta;
- h) pregatirea profesionala;
- i) vechimea in companie;
- j) complexitatea, creativitatea si diversitatea activitatilor;
- k) productivitatea muncii;
- l) participarea la cursurile de formare profesionala;
- m) rezultate ale activitatii salariatilor din subordine;
- n) contacte si comunicare;
- o) aptitudini organizatorice;
- p) disponibilitate pentru lucrul in echipa;
- q) operativitate in desfasurarea activitatilor;
- r) numar de rebuturi (/zi, /saptamana, /luna);
- s) cifra de vanzari;
- t) numar proiecte finalizate;
- u) fidelitate in raport cu compania;
- v) colegialitate, corectitudine in raporturile de munca;

Art.42. Primaria comunei Stejari are obligatia de a aplica criteriile de evaluare in mod obiectiv, corect si nediscriminatoriu, cu respectarea prevederilor Legii nr. 202 / 2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati.

Art.43. Comisia de evaluare este alcatauita din sefii de compartiment.

Art.44. (1) Evaluarea periodica se va realiza prin utilizarea de Fise de evaluare, cuprinse in Anexa 1 la prezentul Regulament intern.

(2) Rezultatele evaluarii vor fi exprimate prin punctaje.

(3) Rezultatele evaluarii profesionale vor putea fi utilizate in vederea:

- selectiei salariatilor in vederea promovarii;
- selectiei salariatilor prealabil operarii unei concedieri colective;
- selectiei salariatilor corespunzatori profesionali.

Art.45. Neobtinerea unui punctaj minim de .., la doua evaluari periodice consecutive, va putea atrage concedierea salariatului pentru necorespondere profesionala.

CAPITOLUL VIII – RECOMPENSE

Art.28 Personalul Primăriei Stejari care isi indeplineste la timp si in bune conditii atributiile si sarcinile ce le revin si au o conduită ireprosabila, pot fi recompensati in conditiile prevazute de lege.

CAPITOLUL IX - DISPOZITII FINALE

Art.29 Prezentul regulament se completeaza cu prevederile legislatiei in vigoare privind organizarea muncii, drepturile si obligatiile partilor, igiena si securitatea muncii, disciplina muncii si raspunderea disciplinara, civila si penala.

Art.30 (1) Prezentul regulament intra in vigoare cu data aprobării lui în ședința Consiliului Local, respectarea lui fiind obligatorie pentru tot personalul Primăriei Stejari.

(2) Prezentul regulament a fost adus la cunostinta personalului prin informare si prin afisare la sediul Primăriei Stejari.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,

Belgun Elena-Carmen



SECRETAR,

Bucea Claudiu

