



ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE

„Gheorghe Ionescu-Șișești”

B-dul Mărăști 61, 011464, București, România

Tel: +40-21-3184450; 3184451; 3187005 Fax: +40-21-3104923;

E-mail: juridic@asas.ro Internet: <http://www.asas.ro>

STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE

PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

Str.Energeticianului Nr.1/A Jud.Mures

Cod fiscal: RO 1229950; Tel./fax 0265471407

E-mail: scdl.iernut@asas.ro; www.scdliernut.ro

APROBAT,
DIRECTOR

Dr, Ing. HEITZ MINERVA

REGULAMENT INTERN



EDIȚIA 2021

AVIZAT SERVICIUL JURIDIC, RESURSE UMANE ȘI SALARIZARE

REGULAMENTUL INTERN

"Art. 241 Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 242 Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;*
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;*
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;*
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;*
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;*
- j) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;*
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;*
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;*
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.*

Art. 243 (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 244 Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

Art. 245 (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin (1)."

Extras din Codul Muncii - Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 cu modificările și completările ulterioare - Titlul XI: Răspunderea juridică, Capitolul I: Regulamentul Intern

CUPRINS

Partea I-a: Dispoziții generale.....	4
Partea a II -a: Protecția datelor cu caracter personal.....	5
Partea a III-a: Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților.....	6
Capitolul I: Drepturile și obligațiile angajatorului.....	6
Capitolul II: Drepturile și obligațiile salariaților.....	8
Partea a IV-a: Reguli privind nediscriminarea și neîncălcarea demnității.....	10
Capitolul I: Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.....	10
Capitolul II: Reguli privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.....	13
Partea a V-a: Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă.....	16
Capitolul I: Obligațiile angajatorului în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă.....	16
Capitolul II: Obligațiile salariaților în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă.....	17
Capitolul III: Organizarea activității de securitate și sănătate în muncă.....	18
Capitolul IV: Servicii medicale de medicina muncii.....	20
Capitolul IV: Munca la domiciliu.....	20
Partea a VI-a: Reguli concrete de disciplina muncii în SCDL.....	21
Capitolul 1: Reguli pe durata executării contractului individual de muncă.....	21
Capitolul II: Reguli la încetarea contractului individual de muncă.....	26
Partea a VH-a: Abateri disciplinare, sancțiuni aplicabile și răspundere patrimonială....	26
Capitolul I: Abateri și sancțiuni.....	26
Capitolul II: Răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariatului.....	29
Partea a VIII-a: Reguli privind procedura de cercetare disciplinară prealabilă.....	29
Partea a IX-a: Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților.....	32
Partea a X-a: Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.....	32
Partea a XI-a: Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.....	32
Partea a XII-a: Dispoziții finale.....	33

Partea I-a: Dispoziții generale

Art. 1

(1) Regulamentul Intern, numit în continuare Regulament, este întocmit în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii - republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2 Prezentul Regulament Intern respectă prevederile Codului Muncii, clauzele Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul **STATIUNII DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT** și alte dispoziții, norme și prevederi legale.

3 Scopul Regulamentului Intern este de a stabili dispoziții referitoare la organizarea și disciplina muncii potrivit specificului S.C.D.L Iernut.

Art. 2.

Regulamentul Intern cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind datele cu caracter personal;
- b) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă;
- c) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- d) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- e) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- f) reguli concrete privind disciplina în muncă;
- g) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- h) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- i) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- j) criteriile și instrucțiunile de evaluare profesională a salariaților.

Art. 3

(1) Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică salariaților SCDL IERNUT indiferent de durata contractului individual de muncă, personalului detașat de la alte unități la SCDL IERNUT precum și a persoanelor care își desfășoară stagiul la debutul în profesie sau practica în SCDL IERNUT.

(2) Prezentul Regulament Intern și orice modificare/ completare ce intervin în conținutul acestuia,

sunt aduse la cunoștința celor nominalizați la alin. (1) prin grija angajatorului și produc efecte din momentul luării la cunoștință, pe bază de semnătură.

(3) Pe durata detașării în alte unități, salariații SCDL IERNUT. sunt obligați să respecte și regulile stabilite locului de muncă unde sunt detașați sub rezerva aducerii la cunoștință acestora.

(4) Orice salariat poate sesiza, în scris, angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern care sunt de natură să conducă la încălcarea unui drept legitim al său în măsura în care face dovada acestei încălcări.

(5) Modificarea și completarea Regulamentului Intern se face ori de câte ori intervin modificări ale actelor normative și prevederilor CCM¹, cu incidență asupra regulamentului.

Partea II- a: Protecția datelor cu caracter personal

Art. 4

SCDL IERNUT. prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului individual de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Art. 5

Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.

Art. 6

Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al SCDL IERNUT își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective.

Art. 7

Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal, pentru a obține informații și clarificări, în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 8

Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris și /sau telefonic, superiorul

¹ CCM = Contractul Colectiv de Muncii la nivelul SCDL IERNUT.

ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal, în legătură cu un pericol care ar putea apărea sau care s-a produs deja, sau orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor SCDL IERNUT în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 9

(1) Încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară și se sancționează conform legii.

(2) Salariații care aduc atingere prin orice mijloace în virtutea atribuțiilor de serviciu sau în orice altă împrejurare, protecției datelor cu caracter personal, fără a avea împuternicire în acest sens din partea conducerii sau responsabilului, constituie abatere disciplinară gravă și se sancționează cu desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 10

Salariații care prelucreează date cu caracter personal, au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale colaboratorilor SCDL IERNUT.. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date, este interzisă.

Art. 11

Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

Partea a III-a: Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

Capitolul I: Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 12

SCDL IERNUT în calitate de Angajator, îi revin, potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii- republicată, cu modificările și completările ulterioare și prezentului Regulament Intern, următoarele **drepturi**:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească prin fișa postului, în condițiile legii și/sau CCM aplicabil, atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat în conformitate cu Regulamentul de Organizare și Funcționare;
- 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 de către salariați;

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii-republicată, cu modificările și completările ulterioare, CCM aplicabil și prezentului Regulament Intern;
- f) să stabilească criteriile de evaluare a activității profesionale, așa cum sunt prevăzute în CCM aplicabil;
- g) să permită promovarea salariaților în raport cu pregătirea profesională și rezultatele profesionale obținute, în conformitate cu procedurile interne;
- h) să sesizeze organele de urmărire penală competente, în condițiile legii, în cazurile în care faptele săvârșite de salariați întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni;
- i) să efectueze verificarea prealabilă a competențelor necesare ocupării postului pentru persoana care solicită angajarea și să solicite informații numai cu privire la activitățile îndeplinite de candidați la fostul/ foștii angajatori, cu informarea prealabilă a acestora;
- j) să dispună suspendarea CIM² salariatului care absentează nemotivat până la clarificarea cauzelor care au generat absențele nemotivate ale acestuia;
- k) să dispună suspendarea CIM salariatului în condițiile prevăzute de CCM aplicabil și ale Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii -republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 13

SCDL IERNUT, în calitate de Angajator, îi revin, potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii-republicată, cu modificările și completările ulterioare și prezentului Regulament Intern următoarele *obligatii*:

- a) să informeze, în scris și în termenele legale, persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie și/sau să le modifice în CIM;
- b) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din CCM aplicabil și CIM;
- e) să consulte sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să evalueze salariatul după criteriile de evaluare în conformitate cu prevederile CCM aplicabil;
- g) să examineze observațiile, sugestiile și propunerile de măsuri formulate de salariați;
- h) să organizeze periodic forme de instruire și formare profesională, indiferent de nivelul sau natura studiilor avute de salariați;
- i) 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;
- j) să înființeze/actualizeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

CIM = Contract individual de muncă

- k) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- l) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților, în condițiile legii;
- m) să asigure condițiile necesare aplicării dispozițiilor legale în vigoare în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă și prevenirea incendiilor;
- n) să ia măsuri de prevenire și înlăturare a cauzelor sau împrejurărilor care pot genera pagube patrimoniului SCDL IERNUT.;
- o) să sprijine și să stimuleze inițiativa și capacitatea profesională a salariaților;
- p) să organizeze munca și să mențină ordinea și disciplina la locul de muncă, prin intermediul conducătorului fiecărui loc de muncă;
- q) angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă;
- r) să stabilească locurile de muncă cu condiții deosebite pentru care va asigura:
 - recepționarea și punerea în funcțiune a instalațiilor, utilajelor și mașinilor cu respectarea strictă a prevederilor din documentația tehnică, de execuție și corespunzătoare normelor de protecție și PSI;
 - să asigure condițiile de protecție a muncii, PSI și de respectare a normelor igienico-sanitare;
 - să stabilească instrucțiuni proprii de protecție a muncii;
 - să asigure instruirea tuturor salariaților în acest domeniu.
- s) în situații de forță majoră, epidemie/pandemie, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile prevăzute de lege și cele ce se impun pentru a proteja salariații și a se asigura buna funcționare a SCDL IERNUT

Capitolul II; Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 14

(1) Salariații au următoarele drepturi;

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) de acces la formarea și perfecționarea profesională;
- h) la informare, documentare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

- j) la negociere colectivă și individuală;
 - k) de a participa la acțiuni colective;
 - l) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - m) de a cumula mai multe funcții cu respectarea legislației în vigoare;
 - n) de a beneficia de zilele de sărbătoare legală și alte zile libere plătite, în conformitate cu prevederile legale și CCM aplicabil;
 - o) salariații care aparțin unui cult religios legal creștin (ortodocși, romano-catolici, protestanți), zilele libere pentru Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult;
 - p) de a beneficia de condiții de muncă adecvate desfășurării activității;
 - q) de a beneficia de concedii fără plată în conformitate cu prevederile legale și CCM aplicabil;
 - r) de a beneficia, la cerere, de concediu pentru formare și perfecționare profesională;
 - s) de a beneficia de protecție în sensul Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
 - t) protecție socială în caz de concediere colectivă sau de restructurare a SCDL IERNUT;
 - u) alte drepturi prevăzute de lege.
- (2) Salariatul încadrat în baza contractului de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de CCM aplicabil.

Art. 15

Obligațiile salariaților sunt următoarele:

- a) Sa fie prezenți la programul de lucru;
- b) Sa execute întocmai și la timp obligațiile de serviciu prevăzute în fișa postului;
- c) să cunoască și să respecte prevederile actelor normative specifice atribuțiilor/ activității lor, CCM aplicabil, ROF, ale prezentului Regulament Intern, C1M, precum și fișa postului;
- d) să cunoască și să respecte "Regulile concrete de disciplină muncii în SCDL IERNUT." prevăzute în prezentul Regulament Intern;
- e) să îndeplinească cu profesionalism, loialitate, fidelitate, confidențialitate, corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii, de orice fel instituției SCDL IERNUT.;
- f) să răspundă, potrivit legii, de modul de îndeplinire a atribuțiilor/ activităților/ sarcinilor ce le revin;
- g) să respecte dispozițiile în legătură cu munca stabilite de superiorii ierarhici, cu excepția cazurilor în care salariații apreciază că dispozițiile sunt vădit ilegale;
- h) sa respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților stabilite potrivit legii;
- i) sa respecte prevederile legale privind circuitul documentelor în cadrul instituției;
- j) să respecte programul de lucru și să utilizeze timpul de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor/

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

activităților/ sarcinilor ce le revin;

- k) să aducă la cunoștința superiorilor ierarhici orice nereguli constatate, abateri sau dificultăți în muncă;
- l) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în SCDL IERNUT.;
- m) să anunțe superiorii ierarhici imediat ce a luat cunoștință de producerea unui eveniment în legătură cu munca (care ar putea constitui un eventual accident de muncă), păstrând, atât cât este posibil, intactă, starea de fapt în care acesta s-a produs;
- n) să-și perfectioneze pregătirea profesională;
- o) la începutul și la sfârșitul programului de lucru, să semneze condica de prezență;
- p) angajații să nu săvârșească acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- q) să respecte normele de conduită profesională și civică, prevăzute de lege;
- r) salariații care au participat la manifestări științifice, stagii sau tratative internaționale, sunt obligați la întoarcere să prezinte în termen de 5 zile, conducerii SCDL IERNUT, un raport privind deplasarea;
- s) să mențină ordinea și curatenia la locul de muncă;
- t) să respecte normele de protecția muncii, precum și cele pentru folosirea echipamentului de protecție și de lucru și de prevenire a oricărui alte situații care ar pune în primejdie viața, integritatea sau sănătatea unor persoane, ori clădirile și instalațiile unității;
- u) să cunoască și să respecte normele de prevenire a incendiilor;
- v) personalul care deserveste instalații cu pericol în exploatare, să răspundă nemijlocit de funcționarea în condiții de siguranță, potrivit regimului de lucru aprobat al acestora;
- w) să nu fumeze în incinta unității, cu excepția locurilor special amenajate, să nu introducă, distribuie și să nu consume băuturi alcoolice sau substanțe halucinogene în incinta SCDL IERNUT;
- x) să nu practice jocuri de noroc sau acte de comert în unitate;
- y) să nu săvârșască în timpul serviciului acte imorale, calomnii, violente ori injurii la adresa celorlalți salariați;
- z) să nu introducă sau să folosească arme în unitate;
- aa) să se abțină în exercitarea atribuțiilor ce le revin, de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic și să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru;
- bb) alte obligații prevăzute de lege sau de CCM aplicabil.

Partea a IV-a: Reguli privind nediscriminarea și neîncălcarea demnității

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

Art. 16

(1) În SC DL IERNUT relațiile de muncă (angajator - salariat, salariat - salariat) funcționează cu garantarea egalității de șanse și tratament pentru toți candidații la un loc de muncă, respectiv pentru toți salariații săi, indiferent de apartenența națională, rasă, culoare, etnie, convingeri religioase și politice, stare materială, sănătate, vârstă, sex, descendența, situația sau responsabilitatea familială sau orice alte aspecte care au ca rezultat restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din CCM aplicabil și/sau legislația în materie aplicabilă.

(2) În SC DL IERNUT, se interzice orice dispoziție/ criteriu/ practică de a discrimina direct³ ⁴ sau indirect¹ un salariat pe baza criteriilor precizate la alin. (1).

(3) Constituie discriminare directă față de un salariat, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință (după caz), întemeiate pe unul sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1), acte și fapte exercitate de angajator.

(4) Constituie discriminare indirectă față de un salariat, actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (1), dar care produc efectele unei discriminări directe, acte și fapte exercitate de angajator.

Art. 17

În sensul prezentului Regulament Intern, în relațiile de muncă, prin egalitatea de șanse și tratament pentru toți candidații la un loc de muncă în SC DL IERNUT, respectiv pentru toți salariații săi, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) angajarea pe posturile vacante așa cum sunt prevăzute în statul de funcții, în limita numărului de posturi aprobat, a organigramei aprobate și în limita fondului de salarii alocat;
- b) venituri egale pentru muncă de valoare egală (potrivit prevederilor legale în vigoare);
- c) informare și consiliere etică;
- d) participarea la cursurile/ stagiile de formare profesională/perfecționare profesională/stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională;
- e) să promoveze salariații, în raport cu pregătirea profesională și rezultatele profesionale obținute;
- f) condiții de muncă cu respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă.

Art. 18

(1) În relațiile de muncă, SC DL IERNUT asigură egalitatea de șanse și tratament față de toți salariații prin interzicerea dispozițiilor/ criteriilor/ practicilor care ar putea conduce la discriminarea bazată pe aspectele precizate la art. 16 alin. (1), referitor la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor/ activităților/ sarcinilor/ responsabilităților nominalizate în

³ discriminare directă, așa cum este definită la art. 4 lit a) din Legea nr. 202/2002 – republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

⁴ discriminare indirectă, așa cum este definită la art. 4 lit b) din Legea nr. 202/2002 – republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

fișa postului;

- d) stabilirea salariului;
- e) stabilirea altor drepturi și facilități acordate salariaților, conform CCM aplicabil și/sau legislației în materie;
- f) informarea și consilierea etică;
- g) participarea la cursurile/ stagiile de formare profesională/ perfecționare profesională / stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională;
- h) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- i) promovarea salariaților în raport cu pregătirea profesională și rezultatele profesionale obținute;
- j) aplicarea măsurilor disciplinare;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. a) pentru posturile vacante în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sexul persoanei este o cerință profesională autentică și determinantă, nu se consideră o discriminare.

Art. 19

(1) În vederea prevenirii și/sau eliminării oricărui comportament definite ca discriminare bazată pe criteriile prevăzute la art. 16 alin. (1) SCDL IERNUT, în calitate de angajator, are obligația:

- a) de a informa în permanență salariații asupra regulilor privind egalitatea de șanse și de tratament indiferent de apartenența la vreuna dintre categoriile prevăzute la art. 16. alin. (1) (prin prezentul Regulament Intern, afișe în locuri vizibile, informări etc.).
- b) de a stabili sancțiuni disciplinare, în condițiile legii, pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor salariați, prin crearea unor acțiuni de discriminare, a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate, de umilire.

(2) În plus față de prevederile alin. (1), pentru prevenirea și/sau eliminarea oricărui comportament definite ca discriminare bazată pe criteriile prevăzute la art. 16 alin. (1), angajatorul are și obligația de informare a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind nediscriminarea, în baza prevederilor legislației în materie.

Art. 20

(1) Salariatul care se consideră discriminat la locul de muncă în legătură cu criteriile prevăzute la art. 16 alin. (1), are dreptul să formuleze sesizări și/sau reclamații către angajator sau împotriva lui (dacă acesta este direct implicat) și să solicite sprijinul organizației sindicale la care este membru sau al reprezentanților salariaților pentru rezolvarea situației la locul de muncă (reprezentarea/ asistarea în cadrul procedurilor administrative).

(2) Salariatul care se autosesizează cu privire la discriminarea în legătură cu criteriile prevăzute la art. 16 alin. (1), are dreptul să se adreseze angajatorului și/sau consilierilor de etică în cel mai scurt timp posibil de la producerea evenimentului.

Art. 21

Sesizarea prevăzută la art. 20 alin. (2), nu exclude demararea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă în cadrul SCDL IERNUT., potrivit dispozițiilor legale.

Art. 22

Salariații nemulțumiți de modul de soluționare a sesizării/ reclamației adresate angajatorului, au dreptul să sesizeze instituția competentă și/sau instanța judecătorească competentă, în baza prevederilor legislației în materie.

Capitolul II: Reguli privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 23

(1) În SCDL IERNUT. relațiile de muncă (angajator - salariat, salariat - salariat) funcționează cu respectarea egalității de șanse și tratament indiferent de sexul salariaților.

(2) În SCDL IERNUT. este interzisă orice dispoziție/ criteriu/ practică de a discrimina direct sau indirect o persoană pe criteriul de sex.

Art. 24

În sensul prezentului Regulament Intern, în relațiile de muncă, prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) angajarea pe posturile vacante, așa cum sunt prevăzute în statul de funcții, în limita numărului de posturi aprobat, a organigramei aprobate și în limita fondului de salarii alocat;
- b) venituri egale pentru muncă de valoare egală (negocierea salariului individual potrivit prevederilor legale în vigoare);
- c) informare și consiliere etică;
- d) participarea la cursurile/ stagiile de formare profesională/ perfecționare profesională / stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională;
- e) promovarea profesională
- f) condiții de muncă cu respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă.

Art. 25

(1) În relațiile de muncă SCDL IERNUT. asigură egalitatea de șanse și tratament față de toți salariații prin interzicerea dispozițiilor/ criteriilor/ practicilor care dezavantajează salariați de un anumit sex, referitor la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor/ activităților/ sarcinilor/ responsabilităților nominalizate în fișa postului;
- d) stabilirea salariului;
- e) stabilirea altor drepturi și facilități acordate salariaților conform CCM aplicabil și/sau legislației în

materie;

- f) informarea și consilierea etică;
- g) participarea la cursurile/ stagiile de formare profesională/ stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională;
- h) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- i) promovarea profesională;
- j) aplicarea măsurilor disciplinare;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii potrivit legislației în vigoare.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. a) pentru posturile vacante în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sexul persoanei este o cerință profesională autentică și determinantă, nu se consideră o încălcare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

Art 26

(1) în sensul prezentului Regulament Intern, în relațiile de muncă, constituie discriminare următoarele:

- a) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate;
- b) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei salariate sau unui salariat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal.

(2) în sensul prezentului Regulament Intern, în relațiile de muncă, constituie discriminare și sunt interzise următoarele:

- a) solicitarea, unei candidate, în vederea angajării, a prezentării unui test de graviditate și/sau a semnării unui angajament, prin care se obligă că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;
- b) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 28 din prezentul Regulament Intern, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ~ republicată și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(3) în sensul prezentului Regulament Intern, în relațiile de muncă, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex⁵ orice comportament nedorit, definit ca hărțuire⁶ sau hărțuire sexuală⁷ sau hărțuire morală⁸ precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională,

⁵ discriminare bazată pe criteriul de sex, așa cum este definită la art. 4 lit g) din Legea nr. 202/2002 - republicată

⁶ hărțuire, așa cum este definită la art. 4 lit c) din Legea nr. 202/2002 * republicată

⁷ hărțuire sexuală, așa cum este definită la art. 4 lit d) din Legea nr. 202/2002 - republicată

⁸ hărțuire morală, așa cum este definită în Legea 167/07.08.2020

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

salariul și alte drepturi și facilități acordate salariaților conform CCM aplicabil, accesul la cursurile/ stagiile de formare profesională/ stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională, în cazul refuzului acestora de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Prevederile alin. (1) lit. a) sunt exceptate de la aplicare pentru acele locuri de muncă care datorită naturii și/sau condițiilor particulare de prestare a muncii sunt interzise salariaților gravide și/sau care alăptează.

(5) Prevederile alin. (2) lit. b) se aplică în mod corespunzător reprezentanților salariaților sau unui salariat care au / are competența sau pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 28.

(6) Concedierea nu poate fi dispusă:

a) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de aceasta anterior deciziei de concediere sau se afla în concediu de maternitate;

b) pe durata în care salariața/salariatul se află în concediu de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;

c) pe durata în care salariatul se află în concediu paternal;

d) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(7) La încheierea concediului prevăzut la art. 26 alin (6), salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la locul său de muncă) și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

(8) Prevederile alin.(6) sunt exceptate de la aplicare în cazul concedierii pe motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare prin restrângerea activității, a falimentului și a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 27

(1) În vederea prevenirii și/sau eliminării oricăror comportamente definite ca discriminare și/sau discriminare bazată pe criteriul de sex, SCDL IERNUT în calitate de angajator, are obligația:

a) de a informa în permanență salariații asupra regulilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (prin prezentul Regulament Intern, afișe în locuri vizibile, informări, etc.)

b) de a lua măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă.

c) de a stabili sancțiuni disciplinare, în condițiile legii, pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor salariați, prin crearea unor acțiuni de discriminare, a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate, de umilire.

(2) În plus față de prevederile alin. (1), pentru prevenirea și/sau eliminarea oricăror comportamente definite ca discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are și obligația de informare a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în baza prevederilor legislative în materie.

Art. 28

(1) Salariatul care se consideră discriminat la locul de muncă, în legătură cu egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, are dreptul să formuleze sesizări și/sau reclamații

către angajator sau împotriva lui (dacă acesta este direct implicat) și să solicite sprijinul organizației sindicale la care este membru sau al reprezentanților salariaților pentru rezolvarea situației la locul de muncă (reprezentarea/ asistarea în cadrul procedurilor administrative).

(2) Salariatul care se autosesizează cu privire la discriminarea în legătură cu egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul muncii, are dreptul să se adreseze angajatorului și/sau consilierilor de etică, în cel mai scurt timp posibil de la producerea evenimentului.

Art. 29

Sesizarea prevăzută la art. 28 alin. (2) nu exclude demararea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă în cadrul SCDL IERNUT., potrivit dispozițiilor legale.

Art. 30

Salariații nemulțumiți de modul de soluționare a sesizării/ reclamației adresate angajatorului, au dreptul să sesizeze instituția competentă și/sau instanța judecătorească competentă, în baza prevederilor legislației în materie.

Partea a V-a: Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Capitolul I: Obligațiile angajatorului în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă

Art. 31

Normele și instrucțiunile de igiena, securitatea și sănătatea în muncă, se aplică deopotrivă angajatorului și lucrătorilor⁹, conform prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și ale Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea nr. 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 32

Obligațiile generale ale angajatorului în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă:

- a) să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;
- b) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- c) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
- d) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006;
- e) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă, suferite de lucrătorii săi.

Art. 33

Obligațiile specifice ale angajatorului în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă:

⁹ Prin lucrător în sensul prezentei părți se înțelege: SCDL IERNUT. și/sau personal detașat de la o altă unitate la SCDL IERNUT.

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

- a) să dețină *Planul de prevenire și protecție* elaborat de către evaluatorul de riscuri, compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice SCDL IERNUT.;
- b) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;
- c) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- d) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;
- e) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați;
- f) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- g) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor, prevăzute de legislația specifică;
- h) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă, pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- i) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- j) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
- k) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- l) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
- m) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;
- n) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- o) să asigure echipamente individuale de protecție a muncii;
- p) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.
- q) să asigure materiale igienico-sanitare, truse sanitare de prim ajutor medical și alimentație de protecție, conform prevederilor CCM și/sau a altor prevederi legale;
- r) în situații de forță majoră, epidemie/pandemie, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile prevăzute de lege și cele ce se impun pentru a proteja salariații și a se asigura buna funcționare a SCDL IERNUT.

Capitolul II: Obligațiile salariaților în legătură cu securitatea și sănătatea în muncă

Art. 34

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea fiecăruia, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă, având principalele obligații, după cum urmează:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte echipamente de muncă;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție a muncii acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat conducătorului locului de muncă și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să pună la dispoziție relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

Capitolul III: Organizarea activității de securitate și sănătate în muncă

Art. 35

(1) Organizarea activității de securitate și sănătate în muncă se asigură:

- a) printr-un „lucrător desemnat SSM” la nivelul SC DL IERNUT.;
- (2) Desemnarea lucrătorilor de la alin. (1) lit. a) și b) se face prin Decizii ale directorului SC DL IERNUT.

Art. 36

(1) Pregătirea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă este o parte componentă a pregătirii profesionale și are ca scop dobândirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.

(2) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează în timpul

programului de lucru.

(3) Instruirea este organizată, conform prevederilor legale, a Instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă și a deciziilor conducerii SCDL IERNUT., constând în:

- a) instruirea introductiv - generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică;
- d) instruirea la reluarea activității;
- e) alte cazuri prevăzute de lege.

(4) Personalul care efectuează instruirea sunt lucrătorii desemnați SSM și conducătorii locurilor de muncă.

(5) Neefectuarea instruirii lucrătorilor, în domeniul securității și sănătății în muncă, constituie abatere disciplinară.

Art. 37

(1) Instruirea introductiv generală se face :

- a) la angajarea lucrătorilor definiți conform art. 5 lit. a) din Legea nr. 319/2006;
- b) lucrătorilor delegați;
- c) lucrătorilor detașați la SCDL IERNUT.;
- d) lucrătorului pus la dispoziție de către un agent de muncă temporar.

(2) Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activitățile specifice SCDL IERNUT, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul SCDL IERNUT, în general.

(3) Instruirea introductiv generală se face de către lucrătorii desemnați SSM din structura funcțională cu atribuții de prevenire și protecție, în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

Art. 38

(1) Instruirea la locul de muncă se efectuează tuturor lucrătorilor, după instruirea introductiv generală.

(2) Scopul instruirii la locul de muncă este de a prezenta riscurile și măsurile de prevenire specifice locului de muncă unde a fost repartizat salariatul respectiv.

(3) Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul locului de muncă, respectiv în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

Art. 39

(1) Instruirea periodică se efectuează tuturor salariaților.

(2) Scopul instruirii periodice este de a reîmprospăta și actualiza cunoștințele în domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu legislația în vigoare, actualizată și completată, precum și a Normelor interne/ Evaluărilor de riscuri pe funcții și meserii.

(3) Instruirea se face de către conducătorul locului de muncă respectiv, în conformitate cu tematica

aprobată de către angajator;

(4) Refuzul/ neparticiparea salariaților, din orice alt motiv care nu ține de aceștia, la etapele de instruire prezentate mai sus, constituie abatere disciplinară și se va pedepsi, conform legislației în vigoare.

Capitolul IV: Servicii medicale de medicina muncii

Art. 40

(1) Serviciile medicale de medicina muncii se realizează la nivelul SCDL IERNUT. prin intermediul unui prestator de servicii medicale specializat și acreditat în acest scop, următorilor:

- a) persoanelor care urmează a fi angajate. Se va efectua un examen medical în urma căruia medicul de medicina muncii va elibera “Fișa de aptitudine” care va conține avizul medical;
- b) salariaților care efectuează controlul medical cu ocazia reluării activității, controlul medical periodic programat sau controlul medical la solicitarea expresă a angajatorului.

(2) Neefectuarea controlului medical de la alin. (1) lit. b) din culpa salariaților, constituie abatere disciplinară.

(3) Se vor respecta recomandările medicale rezultate în urma examenelor medicale la angajare, a controalelor medicale de adaptare și periodice și a examenului medical la reluarea activității. Nerespectarea solicitărilor structurii cu atribuții în domeniul SSM în urma recomandărilor/avizelor medicului de medicina muncii constituie abatere disciplinară și se va pedepsi conform legislației în vigoare.

Capitolul V: Munca la domiciliu

Art.41

(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 42

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu și că programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului.

Art. 43

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin Contractul Colectiv de Munca aplicabil salariaților al căror loc de muncă este la sediul SCDL IERNUT.

Art. 44

În afara reglementărilor prevăzute de Legea nr. 53/2003- Codul muncii- republicată și actualizată cu toate modificările la zi, SCDL IERNUT pot desfășura muncă la domiciliu pe stare de urgență/ alertă

conform procedurilor interne aplicabile.

Partea a VI-a: Reguli concrete de disciplina muncii în SCDL IERNUT

Salariații SCDL IERNUT sunt obligați să cunoască și să respecte toate regulile de disciplina muncii enumerate la Partea a V-a capitolele I, II, III din prezentul Regulament Intern.

Capitolul I: Reguli pe durata executării contractului individual de muncă

Art. 45

Salariatul are obligația, pe durata executării contractului individual de muncă, de a respecta următoarele:

(1) Reguli privind dispozițiile legale și reglementările interne

- a) aplicarea și respectarea actelor normative în vigoare care au incidență asupra activității/ atribuțiilor sale;
- b) aplicarea și respectarea, sub rezerva aducerii la cunoștință, prevederilor CIM, Regulamentului Intern și anexei acestuia (Codul de etică din SCDL IERNUT)
- c) aplicarea și respectarea, sub rezerva comunicării (prin mijloace electronice sau prin circuitul documentelor), ROF¹⁰, CCM, altor reglementări emise de conducătorul legal al SCDL IERNUT (regulamente, norme, proceduri, decizii, ș.a.), obligațiile contractuale asumate de SCDL IERNUT unde e cazul;
- d) completarea documentelor/ formularelor/ declarațiilor prevăzute în reglementările interne, după caz;
- e) personalul cu funcții de conducere are obligația completării declarației de avere și interese, conform prevederilor legale, în domeniu.

(2) Reguli privind securitatea și sănătatea în muncă și situații de urgență

- a) aplicarea și respectarea reglementărilor interne privind securitatea și sănătatea în muncă și situațiile de urgență (apărarea împotriva incendiilor și protecția civilă);
- b) participarea la instructajele/ instruirile în domeniile securității și sănătății în muncă și situațiilor de urgență;
- c) efectuarea controlului medical la reluarea activității, controlului medical periodic programat sau controlului medical la solicitarea expresă a angajatorului;
- d) anunțarea, imediat, a oricărei situații care poate pune în pericol locul său de muncă sau orice situație de pericol iminent.

(3) Reguli referitoare la timpul de muncă, timpul de odihnă și desfășurarea activității profesionale

- a) prezentarea salariatului la locul de muncă conform orelor de începere, a orelor de terminare a programului de lucru aprobat prin CCM aplicabil la nivel de unitate, prevăzute prin CIM și/sau prin decizia emisă de conducătorul legal al SCDL IERNUT în cazul programelor individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, fără afectarea bunului mers al activității instituției;
- b) aplicarea și respectarea prevederilor privind *timpul de muncă și timpul de odihnă* din actele normative

¹⁰ ROF " Regulament de Organizare și Funcționare

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

în vigoare, iar acolo unde acestea nu dispun, prin decizie emisă de director SCDL IERNUT., după consultarea prealabilă a sindicatului, pentru acele reglementări stabilite prin decizie, în lipsa unui CCM sau a unor prevederi în CIM;

- c) respectarea reglementărilor referitoare la pauza de masă, astfel cum sunt prevăzute în CCM;
- d) prezentarea salariatului la locul de muncă cu un aspect îngrijit și decent, apt pentru desfășurarea atribuțiilor/ activităților/ sarcinilor;
- e) utilizarea corespunzătoare a echipamentului individual de protecție a muncii, a ținutei vestimentare a personalului SCDL IERNUT respectiv legitimației de serviciu, după caz;
- f) respectarea obligației de a nu se prezenta la programul de lucru în stare de ebrietate sau sub influența drogurilor și/sau substanțelor halucinogene;
- g) semnarea condicii de prezență, atât "la prezentare la" cât și "la plecarea de la" locul de muncă;
- h) respectarea regulilor de acces la locul de muncă;
- i) respectarea obligației de a nu părăsi locul de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a schimbului de a anunța șeful ierarhic, pentru luarea măsurilor necesare (la locurile de muncă unde activitatea este organizată în schimburi - pază);
- j) respectarea obligației de a nu părăsi locul de muncă în timpul programului de lucru, indiferent de motiv, fără aprobarea șefului ierarhic, cu excepția situațiilor de pericol iminent;
- k) anunțarea angajatorului /șefului ierarhic/ înlocuitorul acestuia, prin orice mijloc de comunicare scris, e-mail/ mesaj scris, în termen de 24 de ore de la apariția stării de incapacitate temporară de muncă și incapacitatea prezentării la locul de muncă. În situația în care starea de incapacitate temporară de muncă a intervenit într-o zi nelucrătoare, salariații sunt obligați să înștiințeze angajatorul /șeful ierarhic/ înlocuitorul acestuia, în prima zi lucrătoare;
- l) folosirea în mod eficient a timpului de lucru, pentru îndeplinirea sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor corespunzătoare funcției deținute, conform fișei postului și/sau a celor alocate suplimentar prin decizie a conducătorului legal al SCDL IERNUT.;
- m) executarea în mod corect, profesional, integral, la termen și în condițiile cerute a sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor alocate;
- n) sesizarea șefului ierarhic/ președintelui unor comisii interne/ conducătorului legal al SCDL IERNUT de refuzul de a executa anumite sarcini/ activități/ atribuții alocate care l-ar aduce într-o stare de incompatibilitate, conflict de interese, care i-ar aduce atingere onoarei, reputației și demnității personale sau care ar putea să perturbe activitatea, justificând în sens aceste motive;
- o) sesizarea șefului ierarhic de refuzul de a executa anumite sarcini alocate verbal, care nu respectă prevederile actelor normative și/sau reglementărilor interne în vigoare, justificând în scris motivul refuzului;
- p) sesizarea în scris a superiorului ierarhic cu privire la constatarea ilegalității unei sarcini ce i-a fost repartizată în scris;
- q) salariatul/ salariații căruia/căroră îi/ le este adresat documentul de la lit. n), lit. o) și lit. p) trebuie să asigure primirea și înregistrarea documentului în "Registrul de intrare - ieșire" deschis la nivelul structurii funcționale, în conformitate cu reglementările interne în vigoare;
- r) păstrarea confidențialității datelor și informațiilor conținute de documentele create și deținute de

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

SCDL IERNUT., supuse unui astfel de regim;

- s) exercitarea atribuțiilor funcției deținute doar în scopurile prevăzute de lege, reținându-se de la folosirea acestora în mod abuziv, tară a influența/ impune/ constrânge/ condiționa/ obstrucționa alți salariați și/sau persoane în considerarea funcției pe care o dețin, respectiv lară a urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal și/sau producerea de prejudicii materiale sau morale altor salariați și/sau persoane;
- t) respectarea obligației de a nu solicita și de a nu accepta cadouri, servicii și avantaje în legătură cu exercitarea funcției, iar în caz de acceptare existând obligația declarării acestora, cu respectarea legislației în vigoare și a deciziilor conducătorului legal al SCDL IERNUT;
- u) respectarea obligației de a nu săvârși fapte de corupție, așa cum sunt ele definite în actele normative în materie SNA;
- v) asigurarea egalității de șanse și tratament, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare directă sau indirectă;
- w) solicitarea în scris a efectuării unor zile libere lucrătoare plătite pentru evenimente deosebite și prezentarea în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției evenimentului a documentelor justificative necesare (procedura salarizării);
- x) asigurarea dreptului la concedii de odihna si concedii fara plata in condițiile stabilite prin CCM, evidenta acestora facandu-se de compartimentul resurse-umane;
- y) programarea concediilor legale de odihna se face de catre sefii de compartimente, cu aprobarea conducerii unitatii, tinand seama de interesele unitatii si ale salariatilor, iar rechemarea salariatilor se face doar in scris si doar de conducerea unitatii;

(4) Reguli privind salarizarea

- a) încasarea drepturilor salariale prin virament într-un cont bancar comunicat angajatorului sau în numerar prin casieria unității, la termenele și în tranșele înscrise în CIM, CCM, reglementări interne sau conform actelor normative în vigoare;
- b) acceptarea reținerilor cu privire la eventualele comisioane și speze bancare, la termenele stipulate în reglementările interne în materie, în cazul în care viramentul într-un cont bancar se face la o altă bancă decât cea cu SCDL IERNUT are încheiate convenții pentru plata salariilor;
- c) constituirea garanției materiale pentru gestionari, conform Legii nr.22/1969.
- d) respectarea confidențialității salariului și ale elementelor constitutive ale acestuia, atât de către titular cât și de către salariații care prin natura activității desfășurate gestionează astfel de informații.

(5) Reguli privind protecția mediului

- a) respectarea reglementărilor interne privind consumul de energie, apă, combustibil, materii prime și materiale, daca există astfel de reglementari, pentru evitarea risipei și a pierderilor de orice formă;
- b) depozitarea bateriilor, acumulatorilor și anvelopelor folosite în locuri special amenajate, dacă este cazul;
- c) prevenirea scurgerii de chimicale și alte substanțe din diferite ambalaje, dacă este cazul;
- d) depozitarea corespunzătoare a deșeurilor care nu sunt biodegradabile, dacă este cazul;

e) recuperarea deșeurilor re folosibile și valorificarea lor, dacă este cazul.

(6) Reguli privind formarea profesională

a) participarea la cursurile/ stagiile de formare profesională/ stagiile de practică și ucenicie și adaptare profesională, organizate din inițiativa angajatorului sau a salariatului, cu respectarea obligațiilor ce le revin în aceste condiții.

(7) Reguli privind elaborarea/ circuitul/ arhivarea documentelor și accesul la informații

a) exercitarea funcției cu bună-credință, profesionalism și abținerea de la orice acțiune și/sau inacțiune (act și/sau fapt) care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor SCDL IERNUT.;

b) reprezentarea și/sau angajarea SCDL IERNUT în relațiile cu terțe persoane fizice sau juridice, cu respectarea limitelor mandatului/ împuternicirii de reprezentare emis/(ă) de conducătorul legal al SCDL IERNUT., după caz;

c) acordarea către reprezentanții mass media de interviuri precum și furnizarea de documente sau informații în legătură cu activitatea SCDL IERNUT numai cu respectarea obligatorie a mandatului/ împuternicirii acordate de director SCDL IERNUT;

d) respectarea reglementărilor în vederea prevenirii accesului neautorizat la informații, a utilizării incorecte a datelor, pierderii de date sau a ștergerii premature a acestora;

e) emiterea documentelor, de uz intern și/sau în relația cu terții, cu respectarea prevederilor legale "privind folosirea limbii române în locuri, relații și instituții publice", privind tehnica legislativă și/sau alte acte normative, dacă e cazul, respectiv cu respectarea reglementărilor interne în materie;

f) completarea anuală/ la alt termen stabilit prin lege a documentelor "Declarație de avere" și "Declarație de interese" și depunerea acestora la persoana desemnată, după caz;

b) transmiterea la terți în mod instituționalizat și transparent, cu asumarea responsabilității de către compartimentele funcționale de resort, a punctului de vedere/ opiniei emis/ emisă de către un alt compartiment funcțional.

(8) Reguli privind utilizarea resurselor SCDL IERNUT

a) protejarea patrimoniului SCDL IERNUT., a bazelor de date, a arhivei și documentelor neconstituite din punct de vedere arhivistic aflate la compartimentele funcționale și participarea, în caz de calamitate, la salvarea și punerea la adăpost a acestora, în conformitate cu instrucțiunile și planurile de evacuare aprobate, după caz;

b) utilizarea/ folosirea resurselor (materiale și financiare) ale SCDL IERNUT. numai în scopuri care nu contravin prevederilor legale și numai pentru desfășurarea atribuțiilor/ activităților/ sarcinilor corespunzătoare funcției deținute, înscrise în fișa postului și/sau alocate prin decizii ale conducătorului legal al SCDL IERNUT.;

c) utilizarea și/sau întreținerea aparaturii, uneltelor, mașinilor, echipamentelor, mijloacelor de transport auto, utilajelor și instalațiilor aflate în gestiune, la parametrii de funcționare prevăzuți în documentațiile tehnice/ manualele de utilizare, în condiții de deplină siguranță;

d) respectarea obligației de a nu sustrage, a nu distruge și/sau a obligației de a nu înstrăina, sub orice formă, bunurile (mobile și imobile) din patrimoniul SCDL IERNUT către persoane fizice și/sau juridice fără aprobarea prealabilă a conducătorului legal al SCDL IERNUT.;

e) respectarea limitelor/ plafoanelor/ cotelor stabilite prin decizie a conducătorului legal al SCDL IERNUT., aferente convorbirilor telefonice efectuate pe baza abonamentelor de telefonie fixă și/sau mobilă sau

cartelelor alocate de SCDL IERNUT. și consumului de carburant auto.

(9) Reguli privind confidențialitatea

- a) angajații din SCDL IERNUT au obligația păstrării secretului cu privire la datele și informațiile la care au acces;
- b) informațiile confidențiale sunt informațiile atât în format fizic cât și în format electronic;
- c) angajații au obligația folosirii informațiilor confidențiale numai în scopurile stabilite de angajator;
- d) angajații au dreptul să folosească informațiile cu caracter confidențial doar în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- e) angajații nu au dreptul să copieze, multiplice, distribuie, dezvăluie, total sau parțial, înscrisuri sau informații confidențiale decât în limitele exercitării obligațiilor de serviciu stabilite în fișa postului sau prin decizii ale Președintelui SCDL IERNUT.;
- f) salariații au obligația să înștiințeze angajatorul în termen de 48 ore dacă au luat la cunoștință/ constatat că informații confidențiale au fost în mod neautorizat deconspirate, pierdute sau folosite în alte scopuri decât cele stabilite;
- g) la încetarea contractului individual de muncă, salariații vor preda toate înscrisurile/suporturile pe care sunt stocate informații confidențiale;
- h) nerespectarea obligației de confidențialitate de către salariați constituie abatere disciplinară gravă și atrage aplicarea de sancțiuni disciplinare.

(10) Alte reguli de disciplina muncii

- a) are un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate, prin care să nu se aducă atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției;
- b) se abține de la exprimarea convingerilor politice și la participarea la activități politice în timpul programului de lucru;
- c) se abține să introducă, să afișeze sau să răspândească manifeste în incinta SCDL IERNUT;
- d) informarea angajatorului (prin structura funcțională cu atribuții de resurse umane), în termen de cel mult 5 zile, cu privire la schimbarea actului de identitate prin depunerea unei copii a acestuia, în vederea actualizării informațiilor datelor cu caracter personal cuprinse în acesta;
- e) respectarea oricăror măsuri dispuse în scris de conducătorul legal al SCDL IERNUT pentru îmbunătățirea condițiilor tehnice ale locului de muncă;
- f) menținerea ordinii și curățeniei la postul de muncă și în incinta SCDL IERNUT.;
- g) nu introduce, nu distribuie (comercializează) și nu consumă băuturi alcoolice, droguri și substanțe halucinogene în incinta SCDL IERNUT.;
- h) nu introduce și nu folosește materiale toxice și/sau inflamabile în incinta spațiilor destinate desfășurării programului de lucru, cu excepția celor aprovizionate, depozitate și utilizate în scopul acoperirii nevoilor curente ale SCDL IERNUT.;
- i) utilizarea, pentru fumat, numai a locurilor special amenajate de către angajator și/sau de administratorul spațiului de lucru;
- j) colaborarea cu organisme/ entități cu atribuții de verificare/ control/ audit/ cercetare prin

transmiterea de informații, documente și relații scrise, la cererea acestora, cu respectarea prevederilor legale.

Capitolul II: Reguli la încetarea contractului individual de muncă

Art. 46

(1) În vederea încetării raporturilor de muncă, salariatul are obligația de a respecta, cumulativ, următoarele:

- a) termenul de preaviz reglementat prin CIM sau prin CCM;
- b) predarea legitimației și a tuturor bunurilor primite în baza inventarului personal și/sau procesului-verbal de predare-primire (aparatură, scule, unelte, mașini, echipamente, utilaje, instalații, ș.a.);
- c) predarea sumelor de bani/ valorilor primite și nedecontate (avansuri primite prin casierie, bonuri valorice de carburanți, sume de bani primite în avans reprezentând drepturi salariale necuvenite, ș.a.m.d.);
- d) îndeplinirea, până în ultima zi a termenului de preaviz, a tuturor sarcinilor/ activităților/ atribuțiilor alocate anterior încetării CIM, respectând regulile stabilite la CAPITOLUL I: Reguli pe durata executării contractului individual de muncă;
- e) predarea documentelor în baza cărora și-a îndeplinit sarcinile/ activitățile/ atribuțiile, pe bază de proces-verbal de predare-primire, șefului ierarhic și/sau salariatului desemnat de conducătorul legal al SCDL IERNUT., după caz;
- f) păstrarea confidențialității înscrisurilor și activității desfășurate la SCDL IERNUT în conformitate cu reglementările CIM, în cazul în care în acesta există clauze de confidențialitate.

Partea a VII-a: Abateri disciplinare, sancțiuni aplicabile și răspundere patrimonială

Capitolul I: Abateri și sancțiuni

Art. 47

În sensul prezentului Regulament Intern, constituie abatere disciplinară faptele săvârșite cu vinovăție de către salariații SCDL IERNUT în legătură cu sarcinile și obligațiile de serviciu, constând într-o acțiune sau inacțiune prin care sunt încălcate prevederile:

- (1) Regulamentului Intern al SCDL IERNUT
- (2) Contractului colectiv de muncă la nivelul SCDL IERNUT.;
- (3) Fișei postului;
- (4) Reglementărilor interne aplicabile;
- (5) Dispozițiilor șefilor ierarhici, sub rezerva legalității acestora.

Art. 48

Constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit procedurii interne aplicabile și legislației în vigoare următoarele fapte:

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

- (1) nerespectarea programului de lucru;
- (2) absențele nemotivate;
- (3) încetarea nejustificată a lucrului;
- (4) prezentarea la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice, drogurilor sau a altor substanțe, medicamente care afectează capacitatea angajatului de a presta munca în mod corespunzător sau consumul acestora, în timpul programului de lucru;
- (5) întârzierea sistematică nejustificată în efectuarea sarcinilor de serviciu;
- (6) nerespectarea termenelor de soluționare a petițiilor;
- (7) refuzul de a se supune examinărilor medicale prevăzute de lege;
- (8) utilizarea bunurilor materiale aflate în patrimoniul SCDL IERNUT scoaterea și/sau înstrăinarea acestora, fără forme legale, în scopuri personale sau în scopul obținerii de foloase necuvenite;
- (9) distrugerea sau sustragerea, sub orice formă, de bunuri, valon, documente SCDL IERNUT.;
- (10) nerespectarea dispozițiilor angajatorului, sub rezerva legalității acestora;
- (11) traficul de influență;
- (12) abuzul de autoritate față de personalul din subordine;
- (13) refuzul nejustificat, de a participa la programele de instruire, formare și perfecționare profesională organizate de SCDL IERNUT.;
- (14) ascunderea sau neanunțarea, cu intenție sau din culpă, a unei fapte ce constituie încălcări ale disciplinei muncii și/sau aduce prejudicii/ daune/ pagube în patrimoniu SCDL IERNUT.;
- (15) fumatul în alte locuri decât cele special amenajate, conform prevederilor legale;
- (16) adresarea de injurii, jigniri, insulte salariaților și/sau conducerii SCDL IERNUT.;
- (17) comiterea de acte imorale, violente sau degradante la locul de muncă;
- (18) împiedicarea, în timpul programului de lucru, în orice mod, a altor salariați de a-și executa îndatoririle de serviciu;
- (19) părăsirea instituției în timpul orelor de program fără ordin de deplasare sau aprobarea șefilor ierarhici;
- (20) înscrierea în condica de prezență a unor date care nu corespund situației de fapt / drept;
- (21) manifestări violente, brutale sau obscene, respectiv hărțuirea sexuală;
- (22) introducerea în incinta instituției armă, de orice fel;
- (23) atitudine ireverențioasă în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;
- (24) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor;
- (25) corespondența cu alte instituții în nume propriu, fără împuternicire din partea superiorilor ierarhici;
- (26) săvârșirea unor acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- (27) nerespectarea în situații de forță majoră, epidemie/pandemie, a măsurilor prevăzute de lege în vederea bunei funcționării SCDL IERNUT..

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

Art. 49

Constituie abatere disciplinară foarte gravă și se poate sancționa potrivit procedurii interne aplicabile și legislației în vigoare cu desfacerea contractului individual de muncă, următoarele fapte;

- (1) solicitarea sau primirea de valori materiale în scopul îndeplinirii sau neîndeplinirii unor atribuții de serviciu, al furnizării unor informații sau facilitării unor servicii care să dăuneze SCDL IERNUT.;
- (2) introducerea unor date fictive în documentele întocmite/eliberate;
- (3) oferirea și/sau solicitarea/ primirea ilicită de bani sau de alte foloase necuvenite, în legătură cu calitatea de salariat al SCDL IERNUT;
- (4) absențele nemotivate timp de 3 zile consecutiv sau 7 zile într-un an calendaristic, cu condiția ca faptele să nu fie prescise.
- (5) transmiterea către persoane fizice sau juridice sau către mass-media a unor:
 - a) date sau informații care nu sunt de interes public;
 - b) date personale ale altor salariați, fără acordul acestora;

Art. 50

Faptele menționate la art. 48 și art.49 sunt enumerate cu titlu de exemplu. Constituie abatere disciplinară orice altă faptă ce întrunește elementele constitutive cerute de lege pentru a fi calificată ca atare.

Art. 51

SCDL IERNUT stabilește următoarele sancțiuni disciplinare, în raport cu gravitatea faptei săvârșite:

- (1) avertismentul scris;
- (2) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- (3) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- (4) reducerea salariului de bază și/sau, după caz și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- (5) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 52

- (1) în cazul abaterilor repetate sau deosebit de grave, SCDL IERNUT poate lua decizia sancționării salariaților/ salariatului cu desfacerea disciplinară a CIM.
- (2) Abaterile constând în fapte de același fel, săvârșite în mod repetat, pot constitui temei al desfacerii disciplinare a CIM al salariaților/salariatului dacă sunt săvârșite la date sau în perioade diferite, în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu munca.

Art. 53

- (1) SCDL IERNUT în calitate de angajator, stabilește și aplică sancțiuni disciplinare în urma efectuării unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția avertismentului scris precum și a cazului în care salariatul refuză să se prezinte pentru cercetare disciplinară.
- (2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii,

comportarea generală în timpul serviciului, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile legii.

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

Capitolul 11: Răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariatului

Art. 54

Răspunderea patrimonială a angajatorului

(1) SCDL IERNUT este obligată, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariatul său în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa SCDL IERNUT în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.

(2) În cazul în care SCDL IERNUT refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Art. 55

Răspunderea patrimonială a salariatului

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse SCDL IERNUT din vina și în legătura cu munca lor. Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majora sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

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

(3) Recuperarea pagubei produse de salariat se poate realiza de SCDL IERNUT prin:

- a) acordul părților, prin modalitățile prevăzute de lege;
- b) acțiune la instanța competentă și/sau cerere adresată organelor de cercetare abilitate.

(4) Valoarea pagubei va fi consemnată într-un proces-verbal/ notă de constatare a pagubei

Partea a VIII-a: Reguli privind procedura de cercetare disciplinară prealabilă

Art. 56

(1) În exercitarea prerogativei disciplinare pe care SCDL IERNUT o deține în calitate de angajator, se emit decizii de efectuarea cercetării disciplinare prealabile, prin care angajatorul desemnează o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/il va împuternici în acest sens să realizeze procedura de cercetare disciplinară prealabilă, pentru fiecare dintre cazurile semnalate, în funcție de complexitatea faptelor și de specificul activității în legătură cu care au fost sesizate neregulile.

(2) Deciziile de constituire pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile se emit de conducătorul legal al SCDL IERNUT;

(3) Emiterea deciziilor de constituire pentru efectuarea cercetării disciplinare prelabile, poate avea la bază:

- a) înscrisuri întocmite de personalul cu funcții de conducere cu privire la eventuale nereguli în activitatea salariaților din subordine;
- b) înscrisuri rezultate ca urmare a activităților de control intern stabilite de normele legale;
- c) înscrisuri rezultate ca urmare a activităților de verificare și control realizate de instituțiile abilitate;
- d) sesizări ale unor terțe persoane afectate de modul de desfășurare a activității specifice a salariaților SCDL IERNUT.;
- e) înscrisuri rezultate ca urmare a activităților desfășurate potrivit prevederilor Codului de etică în cadrul SCDL IERNUT.

(4) Decizia de constituire pentru efectuarea cercetării disciplinare prelabile prevede cel puțin următoarele elemente:

- a) numele și prenumele salariatului/ salariaților împuterniciți (numiți comisie: președinte, membrii, secretar) /consultant extern specializat în legislația muncii să efectueze cercetarea disciplinară prelabilă;
- b) numele și prenumele salariatului supus procedurii de cercetare disciplinară prelabilă;
- c) locul de muncă și funcția deținută de salariatul supus procedurii de cercetare disciplinară prelabilă, la data producerii faptelor ce urmează a fi cercetate;
- d) fapta sau elementele necesare pentru individualizarea faptei cercetate;
- e) locul și momentul producerii faptei cercetate.

Art. 57

(1) Salariatul împuternicit/ Comisia/ consultantul extern specializat în legislația muncii nu poate să-și depășească mandatul acordat prin împuternicirea (decizia) conducătorului legal al SCDL IERNUT. în ceea ce privește persoanele supuse procedurii și faptele cercetate. În toate documentele emise de către Comisie, se va preciza ca temei și decizia conducătorului legal al SCDL IERNUT. de constituire a acesteia.

(2) Activitatea salariatului împuternicit/ Comisiei/ consultantului extern specializat în legislația muncii se va desfășura potrivit procedurii specifice SCDL IERNUT cu maximă operativitate.

(3) Comisia are următoarele atribuții:

- a) convocarea salariatului cercetat disciplinar;
- b) audierea salariatului cercetat disciplinar în cadrul lucrărilor Comisiei;
- c) analiza apărărilor formulate de salariatul cercetat disciplinar;
- d) solicitarea de date și informații necesare de la structurile funcționale de specialitate care dețin/ gestionează prin natura activității pe care o desfășoară, informații relevante;
- e) analiza datelor și informațiilor aflate la dispoziția Comisiei;
- f) încadrarea faptei ca abatere disciplinară;
- g) stabilirea gravității faptei;
- h) propuneri de sancționare a salariatului pentru fapta săvârșită (formalizate prin raport scris);

ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE „Gheorghe Ionescu-Șișești”
REGULAMENT INTERN
STATIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT

- i) înregistrarea documentelor elaborate de către Comisie în registrele constituite în acest scop precum și a Raportului aprobat la Registratura SCDL IERNUT.
- (4) În vederea facilitării dreptului la apărare, Comisia va informa în scris salariatul cercetat disciplinar privind:
- a) dreptul de a formula și de a susține toate apărările în favoarea sa;
 - b) dreptul de a prezenta Comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare;
 - c) dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- (5) Comisia va informa, în scris, salariatul cercetat disciplinar asupra faptului că în cazul neprezentării la convocările Comisiei, fără un motiv obiectiv, angajatorul are dreptul să dispună sancționarea acestuia fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 58

- (1) Pentru a da eficiență principiului unicei sancționări pentru aceeași faptă săvârșită, Comisia va stabili, dacă fapta a mai făcut/face obiectul unei alte cercetări/ verificări interne. În cazul în care se constată că pentru aceeași faptă, apreciată ca fiind abatere disciplinară, SCDL IERNUT. a mai aplicat o sancțiune disciplinară, procedura încetează.
- (2) Nu constituie încălcare a principiului unicei sancționări abaterile săvârșite de către salariații SCDL IERNUT., în mod repetat, prin fapte de același fel, caz în care angajatorul poate începe o nouă procedură de cercetare disciplinară prealabilă, pentru o altă perioadă de timp, cu condiția ca fiecare dintre acțiunile/ inacțiunile care constituie abaterile repetate să fi fost săvârșite în interiorul termenului de prescripție de 6 luni.

Art. 59

Pentru a se da eficiență principiului nesancționării faptei după curgerea termenului de prescripție, nu se va da curs procedurii sau nu se va continua procedura, în cazul în care Comisia constată faptul că de la data săvârșirii faptei au trecut mai mult de 6 luni, indiferent de data la care angajatorul a luat cunoștință de producerea acesteia.

Art. 60

- (1) Deciziile de sancționare au la bază concluziile Comisiei, cu privire la constatarea abaterii disciplinare prealabile, atât sub aspectul existenței faptei, a legăturii cu atribuțiile de serviciu, a consecințelor acesteia pentru angajator, precum și sub aspectul comiterii acesteia cu vinovăție, prin încălcarea sarcinilor și obligațiilor de serviciu de către salariatul cercetat disciplinar;
- (2) Decizia de sancționare va respecta toate prevederile legale privind constatarea abaterii și aplicarea sancțiunii inclusiv în cazul în care cercetarea disciplinară nu se realizează din culpa salariatului (prin refuzul acestuia de a se prezenta la lucrările comisiei) și în cazul în care se aplică sancțiunea disciplinară a avertismentului scris fără efectuarea cercetării;
- (3) SCDL IERNUT poate aproba sancțiunea propusă de Comisie, caz în care se emite decizia de sancționare, cu respectarea formalismului impus de dispozițiile legale, în termen de 30 de zile de la înregistrarea raportului comisiei aprobat de conducătorul legal la Registratură, fără a se depăși, însă termenul de prescripție de 6 luni de la săvârșirea faptei până la momentul comunicării către salariat a deciziei de sancționare.

Art. 61

SCDL IERNUT ține evidența dosarelor de cercetare ale salariaților sancționați și emite decizii de constatare a radierii de drept a sancțiunilor după expirarea termenului de 12 luni de la data aplicării acestora, dacă salariatului nu i se aplica o noua sancțiune disciplinara în acest termen.

Partea a IX-a: Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 62

- (1) Salariatul are dreptul de a se adresa conducătorului legal al SCDL IERNUT., în scris, cu privire la orice aspect care rezultă din relațiile de muncă.
- (2) Cererile, propunerile și sesizările salariatului SCDL IERNUT se depun la Registratură.
- (3) SCDL IERNUT., prin Registratura sa, are obligația de a înregistra documentele de la alin. (2), fără a interveni asupra acestora precum și de a comunica salariatului numărul și data înregistrării.
- (4) SCDL IERNUT., va comunica salariatului răspunsul la documentele prezentate la alin. (2) în termen de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării.
- (5) Salariatul are posibilitatea de a se adresa, în scris, instituțiilor abilitate ale statului cu privire la orice aspect care rezultă din relațiile de muncă.

Partea a X-a: Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Art. 63

Regulamentul Intern va putea suferi modificările care se impun, odată cu modificarea prevederilor C.C.M. aplicabil și/sau a prevederilor legale noi în relațiile de muncă.

Art. 64

Conducătorii locurilor de muncă au obligația de a aduce la cunoștință tuturor angajaților din subordine și de a prelucra periodic prezentul Regulament Intern, conform legislației în vigoare.

Art. 65

Aprobarea Regulamentului cât și orice modificare sau completare a acestuia se va face cu consultarea prealabilă a sindicatului ori a reprezentanților salariaților.

Partea a XI-a: Criteriile și procedura de evaluare profesională a salariaților

Art. 66

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților 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.

Art. 67

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se efectuează o dată pe an, în primul trimestru al anului, cu referire la activitatea realizată de salariat în anul precedent.

- (2) Activitatea de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților este coordonată de către compartimentul/le funcțional/e SCDL IERNUT, cu atribuții privind resursele umane.
- (3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se realizează pe baza "Procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților din cadrul SCDL IERNUT";
- (4) Criteriile generale utilizate în evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților sunt prevăzute în "Criteriile Generale de evaluare a personalului" anexă la CCM în vigoare la data evaluării.
- (5) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților are ca element de referință Fișa postului.

Art. 68

- (1) Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale îl pot contesta în conformitate cu prevederile "Procedurii privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților din cadrul SCDL IERNUT".
- (2) Salariații nemulțumiți de modul de soluționare a contestației, se pot adresa instanței competente, în condițiile legii.

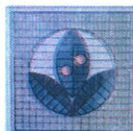
Partea a XII-a: Dispoziții finale

Art. 69

- (1) La data intrării în vigoare a prezentului Regulament, își încetează aplicabilitatea Regulamentul Intern al SCDL IERNUT din data de 01.09.2021.
- (2) Structura funcțională cu atribuții de resurse umane ale SCDL IERNUT va distribui prezentul Regulament conducătorilor locurilor de muncă, iar aceștia au obligația de a-l aduce la cunoștință, sub semnătură, personalului din subordine.
- (3) Pentru informarea continuă a personalului, prezentul Regulament va fi comunicat prin oricare din mijloacele de diseminare a informațiilor, astfel: postare pe intranet, e-mail de pe domeniul/ domeniile angajatorului, afișare la loc vizibil.
- (4) Angajatorul va asigura afișarea prezentului Regulament, la loc vizibil, în integralitatea sa, la sediul SCDL IERNUT.
- (5) Prezentul Regulament Intern se completează cu dispozițiile Codului Muncii, Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de unitate și alte dispoziții, norme și prevederi legale, aferente desfășurării optime ale contractului individual de muncă.

Art. 70

- (1) În cazul în care după aprobarea prezentului Regulament intervin modificări legislative sau ale CCM, acestea se vor aplica cu prioritate.
- (2) Pentru cei încadrați în muncă după intrarea în vigoare a prezentului Regulament Intern, aducerea acestuia la cunoștință, confirmată sub semnătură proprie, se va face de către structura funcțională a resurselor umane, la data angajării.



STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU LEGUMICULTURĂ IERNUT
Str. ENERGETICIANULUI, Nr.1/A, Jud. MUREȘ
COD FISCAL: RO 1229950; Tel.&Fax.: 0744584437
E-mail: scdliernut@asas.ro; www.scdliernut.ro

Nr: 27/18.01.2022

ACT ADITIONAL NR.1 LA REGULAMENTUL INTERN AL UNITATII

A - Privind prevederile referitoare la protecția maternității la locul de munca conform prevederilor art.18 din OUG 96/2003 actualizată și publicată în Monitorul Oficial nr.750 din 27 octombrie 2003

Articol 18

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.

B - Privind menționarea tuturor datelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează conform prevederilor art.139 alin.1 din Legea 53/2003 republicată, codul muncii.

Art. 139

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.





ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE
"Gheorghe Ionescu-Sisești
STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT
Str. Energeticii Nr. 1/A, loc. Iernut, județul Mureș
Tel. 0744584437; E-mail: sedl.iernut@asas.ro



DECIZIE nr. 12/ 02.05.2025
privind completarea și modificarea prin Act Adicional a Regulamentului
Intern al S.C.D.L IERNUT

Director Dr. Ing Heitz Minerva

- numit în baza dispoziției Președintelui ASAS nr.962/28.11.2024;
- în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, H.G. nr.970/2023 privind aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, precum și a prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare al S.C.D.L. Iernut,

DECIDE:

Art.1. Începând cu data de 01.05.2025 se aprobă Actul Adicional nr.2 la Regulamentul Intern S.C.D.L. Iernut care completează și modifică regulamentul, anexat la prezenta decizie.

Art.2. Prezentul Act Adicional, Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și Ghidul aferent, va fi adus la cunoștință tuturor salariaților.

Art.3. Prezenta decizie va fi comunicată salariaților din cadrul S.C.D.L. Iernut, pe bază de semnătură, pentru luare la cunoștință despre prevederile prezentei decizii.

DIRECTOR

Dr.ing Heitz Minerva





ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE
"Gheorghe Ionescu-Sisești
STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT
Str. Energeticii Nr. 1/A, loc. Iernut, județul Mures
Tel. 0744584437; E-mail: scdl.iernut@sasas.ro



Anexă la Decizia nr.12 din 02.05.2025

ACT ADIȚIONAL NR. 2

Regulamentul Intern S.C.D.L. Iernut , se completează și se modifică începând cu data de 01.05.2025, astfel:

Partea a IV-a: Reguli privind nediscriminarea și năncălcarea demnității

Capitolul II: Reguli privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

La nivelul instituției se vor identifica și institui canale interne de raportare, de către avertizorii de integritate, a eventualelor încălcări ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă. De asemenea, se stabilesc proceduri de raportare internă și de efectuare de acțiuni subsecvente a căror obligativitate de aplicare revine persoanelor desemnate din cadrul instituției.

Art.1. (1) Directorul S.C.D.L. Iernut are obligația să asigure, în condițiile legii, egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă.

(2) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

Art.2. Personalul cu funcții de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, respectiv:

- a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției publice ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine;
- d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
- e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
- f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
- g) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

Art.3. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitatea sindicală, este interzisă.

Art.4. (1) 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.

(2) 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.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentului regulament.

Art.5. Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art.6. Hărțuirea psihologică reprezintă orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Art.7. Hărțuirea sexuală reprezintă situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Art.8. (1) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(2) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Art.9. Atitudinile și comportamentele asociate hărțuirii sexuale includ dar nu se limitează la următoarele:

- a) glume și comentarii cu conotații sexuale sau cu referire la intimitate, care au scopul sau efectul de a crea o atmosferă intimidantă sau degradantă pentru persoanele de un anumit sex;
- b) gesturi cu sugestii sexuale;
- c) pretenția din partea unui superior ca angajatele/angajații să poarte vestimentație excesiv sexualizată (decolteuri, haine mulate, tocuri etc.);
- d) afișarea în birouri sau alte spații din instituție a unor imagini cu conotație sexuală sau care prezintă femeile/bărbații în posturi degradante;
- e) atingeri repetate și/sau inadecvate care transmit ideea de control/subordonare sau de propunere indecentă;
- f) intrarea în spațiul intim al unei persoane fără a ține cont de limite personale;
- g) mesaje insistente sau avansuri transmise verbal sau prin orice mijloace de comunicare la distanță deși persoana căreia îi sunt adresate nu răspunde sau solicită încetarea mesajelor;
- h) transmiterea de mesaje pornografice sau cu un conținut sexualizat;
- i) pretinderea de favoruri sexuale ca o condiție sau la schimb pentru promovare sau pentru acordarea unor drepturi;
- j) șantaj și amenințări, de exemplu pretinderea unor favoruri sexuale pentru a nu divulga anumite informații cu caracter sensibil.

Art.10. (1) Plângerea/sesizarea faptelor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției

acesteia) sau verbală (discuție cu persoana responsabilă în urma căreia se va întocmi un proces verbal).

(2) Pentru plângeri/sesizări, s-a desemnat prin act administrativ al Directorului General al Direcției Județene de Servicii Publice și Utilități Dolj, persoană responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Art.11. (1) Persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită.

(2) Persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă care analizează sesizările are obligația de a semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art.26 alin.(2) și ale art.39 alin. (2) litera f) din Legea 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art.227 alin.(1) din Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

Art.12. (1) Persoana desemnată responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă va demara realizarea unui Raport de caz care va cuprinde datele din plângere, date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei, date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire.

(2) Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz persoana responsabilă propune conducătorului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

(3) Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse : Serviciului Resurse Umane/ Conducerii instituției/ consilierului de etică.

(4) Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, raport pe care îl va înainta conducerii S.C.D.L. Iernut.

Art.13. Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/ sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de: Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Sancțiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

Art.14. (1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă în înțelesul Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

- orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

- orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. în înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(2) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va

fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(3) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(6) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(7) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(6) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

(8) în cadrul S.C.D.L. Iernut a fost întocmită și aprobată, în conformitate cu prevederile H.G. nr.970/2023, Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și Ghidul în acest sens, precum și persoană responsabilă cu primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, fiind anexate la prezentul Regulament.

Prezentul Act Adițional completează și modifică Regulamentul Intern al S.C.D.L. Iernut cu prevederile menționate, la care se anexează *“Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cât și Ghidul”* - în acest sens.



ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE
"Gheorghe Ionescu-Sisești
STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT
Str. Energeticii Nr. 1/A, loc. Iernut, județul Mureș
Tel. 0744584437; E-mail: scdl.iernut@asas.ro



DECIZIE nr. 13/ 02.05.2025

aprobare Metodologie privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și a ghidului întocmit în acest sens

Director Dr. Ing Heitz Minerva,

- numit în baza dispoziției Președintelui ASAS nr.962/28.11.2024;
- în conformitate cu dispozițiile H.G. nr. 970/2023, pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și întocmirea unui ghid în acest sens;
- în temeiul prevederilor Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, a Regulamentului Intern al S.C.D.L. Iernut,

DECIDE:

Art.1. Începând cu data de 01.05.2025 se aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă în cadrul S.C.D.L. Iernut, conform anexei la prezenta decizie.

Art.2. Începând cu data de 01.05.2025 se aprobă Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă în cadrul S.C.D.L. Iernut, ca anexă la metodologia aprobată.

Art.3. Prezenta Metodologie privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și ghidul întocmit în acest sens, vor fi aduse la cunoștință salariaților din cadrul S.C.D.L. Iernut, pe bază de semnătură.

Art.4. Prezenta decizie va fi comunicată doamnei Gellert Laura ca persoană desemnată în cadrul S.C.D.L. Iernut, prin decizia nr.14 din 02.05.2025.

DIRECTOR

Dr.ing Heitz Minerva





ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE
"Gheorghe Ionescu-Sisești"
STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU LEGUMICULTURA IERNUT
Str. Energeticii Nr. 1/A, loc. Iernut, județul Mureș
Tel. 0744584437; E-mail: scdl.iernut@asas.ro



Am luat la cunoștință de actul adițional nr 2 la Regulamentul intern al unității.

Nr crt	Nume si prenume salariat	Semnatura confirmare salariat
1	ALBU AURORA GABRIELA	<i>Albu A</i>
2	BELEAN VASILE	<i>Belean</i>
3	BUDIAN GHEORGHE	<i>Budian</i>
4	CIRCA CĂLIN	<i>Circa</i>
5	CHIPER IOAN LION	<i>Chiper</i>
6	CHIPER LIDIA IOANA	<i>Chiper</i>
7	CORNEA VICTOR	<i>Cornea</i>
8	DEAK SANDOR	<i>Deak</i>
9	DUȘA MARIETA	<i>Dusa</i>
10	FERENCZI IOAN	<i>Ferenczi</i>
11	FILIP ELENA	<i>Filip</i>
12	FODOR AGNES TEREZIA	<i>Fodor</i>
13	GELLERT LAURA COSMINA	<i>Gellert</i>
14	HEITZ ALEXANDER KURT	<i>Heitz</i>
15	HEITZ MINERVA	<i>Heitz</i>
16	LUNGU LAURA FLORINA	<i>Lungu</i>
17	MĂRGINEAN MIRABELA LAURA	<i>Marginean</i>
18	MEZEI DANA	<i>Mezei</i>
19	MEZEI GABRIEL ANDREI	<i>Mezei</i>
20	MEZEI ILDIKO	<i>Mezei</i>
21	MOLDOVAN MARIANA LĂCRAMIOARA	<i>Moldovan</i>
22	MUREȘAN IOAN	<i>Muresan</i>
23	NATEA SABIN	<i>Natea</i>
24	PĂCURAR EUGENIA DANA	<i>Pacurar</i>
25	PODAR MIRCEA	<i>Podar</i>
26	POPA DANIEL	<i>Popa</i>
27	RAD GHEORGHE	<i>Rad</i>
28	RADU AURELIA	<i>Radu</i>
29	RUS IOSIF	<i>Rus</i>
30	SAND IONEL	<i>Sand</i>