



Club Sportiv Municipal Roman

Codul: RIN
Ediția: 1

Revizia: 1

Pagină 1 din 26

Nr. exemplare: 3

REGULAMENT INTERN

REGULAMENT INTERN

	Nume și prenume	Funcție	Semnătură	Data
Elaborat	Covrig Liviu Adrian	Insp. specialitate		31.01.2022
Verificat	Dumitrescu Liliana	Șef birou		01.02.2022
Avizat	Mureșan Sergiu Paul	Consilier juridic debutant		02.02.2022
Aprobat	Benchea Maricel	Director		03.02.2022

Formular evidență modificări

Nr. crt.	Ed.	Data ediției	Rev.	Data reviziei	Pag.	Descriere modificare	Semnătura conducătorului compartimentului

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 2 din 26
		Nr. exemplare: 3

Cuprins

Capitolul 1 DOMENIUL DE APLICARE	2
Capitolul 2 SCOP, OBIECTIVE, VALORI	3
Capitolul 3 REFERINȚE NORMATIVE	3
Capitolul 4 ABREVIERI	4
Capitolul 5 CERINȚE GENERALE ȘI SPECIFICE	4
Capitolul 6 DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI	10
Capitolul 7 DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI INTERDICȚIILE IMPUSE SALARIAȚILOR	11
Capitolul 8 ANGAJAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ / SERVICIU	14
Capitolul 9 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	15
Capitolul 10 ACCESUL ȘI PREZENȚA ÎN INSTITUȚIE	19
Capitolul 11 PRIMIREA ȘI SOLUȚIONAREA CERERILOR SAU A RECLAMAȚILOR SALARIAȚILOR ...21	21
Capitolul 12 RĂSPUNDEREA ADMINISTRATIVĂ	21
Capitolul 13 EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE ALE SALARIAȚILOR	24
Capitolul 14 PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL	24
Capitolul 15 COMISII	25
Capitolul 16 DISPOZIȚII FINALE	25

Capitolul 1 DOMENIUL DE APLICARE

1.1. Prezentul Regulament Intern cuprinde reguli de ordine interioară, politica de disciplină, de conduită profesională, drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților pentru buna desfășurare a activității interne a

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 3 din 26
		Nr. exemplare: 3

CSM.

1.2. Regulamentul Intern se aplică salariaților care au încheiat contracte individuale de muncă, persoanelor care își desfășoară activitatea pe bază de contracte de prestări servicii, sportivilor legitimați în cadrul CSM, precum și celor care își desfășoară activitatea în cadrul Clubului pe bază de voluntariat.

1.3. Prezentul Regulament Intern trebuie adus la cunoștința tuturor salariaților, sub semnătură, de către coordonatorul structurii organizatorice în care salariatul sau persoana își desfășoară activitatea.

1.4. Orice salariat interesat poate sesiza conducerea instituției cu privire la prevederile prezentului Regulament, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

1.5. Regulamentul Intern aprobat trebuie afișat la sediul sau pe site-ul instituției.

1.6. Prevederile prezentului Regulament se completează cu prevederile acordului / contractului colectiv de muncă, ale procedurilor, codurilor, regulamentelor, instrucțiunilor, normelor, planurilor de acțiune implementate prin SCIM, documente difuzate controlat în fiecare sector de activitate spre a fi aduse la cunoștință spre conformare.

Capitolul 2 SCOP, OBIECTIVE, VALORI

2.1 Scop:

2.1.1. Scopul prezentului RI este acela de a stabili un pachet unitar și explicit de cerințe privitoare la tratarea și ținerea sub control a regulilor de ordine interioară necesare pentru asigurarea conformității și legalității desfășurării activităților CSM, în condițiile unui climat intern corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe sportive și individuale a sportivilor și celorlalți angajați,

2.2 Obiective:

- a). eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public;
- b). instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților
- c). asigurarea cadrului de îmbunătățire continuă a calității serviciilor prestate;
- d). aplicarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate.

2.3 Valori promovate:


2.3.1 Prezentul Regulament este documentat pe premisa asumării următoarelor valori fundamentale:

- a). buna credință;
- b). respectul reciproc între instituție, angajați, sportivi, respectiv între angajați și sportivi;
- c). deontologia profesională;
- d). egalitatea de șanse și de tratament;
- e). solidaritatea;
- f). transparență;
- g). principiul libertății de asociere pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, sociale, culturale, economice, etc.;
- h). principiul răspunderii personale față de instituție și față de societate, pentru activitatea desfășurată în orice plan: sportiv, științific, administrativ etc.

Capitolul 3 REFERINTE NORMATIVE

3.1. RI al CSM a fost elaborat în conformitate cu prevederile actualizate ale următoarelor acte normative:

- ❖ Constituția României **R, Monitorul Oficial nr. 767 / 31.10.2003
- ❖ Codul penal și Codul de procedură penală
- ❖ H.G. nr. 250 / 1992 **R privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare
- ❖ Legea nr. 16 / 1996 **R Legea Arhivelor Naționale
- ❖ Legea nr. 69 / 2000 Legea educației fizice și sportului
- ❖ Legea nr. 78 / 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție
- ❖ Legea nr. 544 / 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public
- ❖ O.G. nr. 27 / 2002 privind procedura de soluționare a petițiilor
- ❖ Legea nr. 202 / 2002 **R privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- ❖ Legea nr. 53 / 2003 **R – Codul Muncii

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 4 din 26
		Nr. exemplare: 3

- ❖ O.U.G. nr. 96 / 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25 / 2004
- ❖ Legea nr. 571 / 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- ❖ Legea nr. 286 / 2006 – Legea administrației publice locale
- ❖ Legea nr. 307 / 2006 **R privind apărarea împotriva incendiilor
- ❖ Legea nr. 319 / 2006 a securității și sănătății în muncă
- ❖ H.G. nr. 355 / 2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor
- ❖ H.G. nr. 1344 / 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină
- ❖ H.G. nr. 576 / 2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 91 / 2014 privind acordarea unei zile libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului
- ❖ H.G. nr. 583 / 2016 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public
- ❖ Legea cadru nr. 153 / 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- ❖ H.G. nr. 569 / 2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală
- ❖ Legea nr. 190 / 2018 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a [Regulamentului \(UE\) 2016/679](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a [Directivei 95/46/CE](#) (Regulamentul general privind protecția datelor)
- ❖ Ordinul SGG nr. 600 / 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice
- ❖ O.U.G. nr. 57 / 2019 privind Codul administrativ.

3.2. Orice revizuire sau completare ulterioară a Regulamentului Intern, va trebui să aibă în vedere eventualele modificări intervenite în legislația specifică domeniului de activitate al CSM. Prevederile prezentului Regulament Intern nu exclud drepturi sau obligații, ale conducerii sau ale salariaților, care sunt prevăzute în alte acte normative, care privesc raporturile de muncă și de disciplină a muncii, aplicabile în administrația publică locală.

Capitolul 4 ABREVIERI

- BPR_SSM-PSI-SU – Birou Protecție Reglementată (SSM-PSI-SU) - Administrativ
- CAct - coordonator activitate
- CRU - Compartiment Resurse Umane
- CSM – Club Sportiv Municipal Roman
- DIR – director Club Sportiv Municipal Roman
- FMN – funcție de management (funcție coordonatoare a unei structuri organizatorice)
- PC – personal contractual
- RI – regulament intern
- ROF – regulament de organizare și funcționare
- SCIM – sistem de control intern managerial
- SMC – sistem de management al calității

Capitolul 5 CERINTE GENERALE ȘI SPECIFICE

5.1 Cerințe generale

5.1.1 Prezentul RI are la bază următoarele cerințe generale:

- a). respectarea dreptului la muncă și protecție socială a muncii, drept consacrat de art. 41 din Constituția României;
- b). asigurarea respectării măsurilor de protecție privind securitatea și igiena muncii, al regimului de lucru al femeilor și al tinerilor, respectarea drepturilor salariale, în condițiile legii, a repausului săptămânal, concediului de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții vătămătoare, precum și alte situații specifice;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 5 din 26
		Nr. exemplare: 3

- c). respectarea prevederilor Constituției României de interdicere a muncii forțate, a prevederilor care consacra dreptul la grevă al salariaților pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale;
- d). garantarea drepturilor de asociere sindicală;
- e). libertatea de asociere a salariaților în organizații profesionale sau în organizații cu scop de reprezentare a intereselor specifice, promovarea pregătirii profesionale și protejarea statutului lor.

5.2 Cerințe specifice

5.2.1 Cerințe privitoare la securitatea și sănătatea în muncă

5.2.1.1 Conducerea CSM se obligă să ia măsuri pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia.

5.2.1.2 Angajatorul are obligația de a asigura condițiile necesare pentru ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie astfel repartizate / normate încât exigențele profesionale să nu afecteze capacitatea fizică, fiziologică și psihologică a salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limitele normale.

5.2.1.3 Locurile de muncă trebuie să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

5.2.1.4 Prezentele reguli referitoare la securitatea și sănătatea în muncă se completează cu dispozițiile reglementărilor legale speciale, ale contractului / acordului colectiv de muncă, precum și cu procedura de asigurare a securității și sănătății în muncă pentru salariații instituției.

5.2.1.5 Măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia se iau, pe baza reglementărilor legale în vigoare, de către DIR la propunerea BPR_SSM-PSI-SU.

5.2.1.6 În baza determinărilor efectuate și avizate / aprobate, conform prevederilor legale, de către autoritățile îndreptățite și în limita bugetului local salariații pot beneficia de sporul pentru condiții de muncă și respectiv de acordarea unor măsuri pentru protecția ochilor și a vederii.

5.2.1.7 Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, sub formă de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice.

5.2.1.8 Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de sănătate și securitate în muncă.

5.2.1.9 Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă se face la angajare (instrucțiunile generale realizate de persoana desemnată din cadrul BPR_SSM-PSI-SU, și periodic de către CACT și la schimbarea locului de muncă de către CACT în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea;

5.2.1.10 Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă se efectuează în timpul programului de lucru, perioada în care se efectuează instruirea fiind considerată timp de muncă.

5.2.1.11 Angajatorul are obligația de a asigura accesul liber al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

5.2.1.12 O persoană poate fi angajată în muncă numai pe baza unui examen medical, care constată faptul că cel în cauză este declarat apt pentru prestarea acelei munci.

5.2.1.13 Examenul medical este obligatoriu în următoarele situații:

- a). la angajare;
- b). la reluarea activității, după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității;
- c). în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;
- d). la începerea activității, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;
- e). anual, pentru toți salariații.

5.2.1.14 În cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, voluntarilor este necesară prezentarea adeverinței medicale la începerea stagiului.

5.2.1.15 Angajatorul are obligația de a asigura consultarea salariaților cu privire la problemele referitoare la sănătatea și securitatea în muncă prin intermediul Comitetului de sănătate și securitate în muncă constituit conform prevederilor legale.

5.2.2 Cerințe privitoare la apărarea împotriva incendiilor

5.2.2.1 Apărarea împotriva incendiilor este un ansamblu integrat de activități specifice, măsuri și sarcini organizatorice, tehnice, operative, cu caracter umanitar și de informare publică, planificate, organizate și realizate potrivit prevederilor legale în vigoare, în scopul prevenirii și reducerii riscurilor de producere a incendiilor și

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 6 din 26
		Nr. exemplare: 3

asigurarea intervenției operative pentru limitarea și stingerea incendiilor, în vederea evacuării, salvării și protecției persoanelor periclitare, protejării bunurilor și mediului împotriva efectelor situațiilor de urgență determinate de incendii.

5.2.2.2 Prezentele reguli se completează cu dispozițiile reglementărilor legale speciale, precum și prin procedura de apărare împotriva incendiilor a Municipiului Roman.

5.2.2.3 Măsurile necesare pentru asigurarea apărării împotriva incendiilor precum și pentru punerea în aplicare a organizării apărării împotriva incendiilor și a mijloacelor necesare acestea se iau, pe baza reglementărilor legale în vigoare de către DIR la propunerea șefului BPR_SSM-PSI-SU.

5.2.2.4 Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul apărării împotriva incendiilor sub forma de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice.

5.2.2.5 Instruirea salariaților în domeniul apărării împotriva incendiilor are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor necesare pentru prevenirea incendiilor și intervenția în caz de incendiu.

5.2.2.6 Instruirea salariaților în domeniul apărării împotriva incendiilor respectă aceleași reguli cu cele documentate în paragrafele 5.2.1.8 și 5.2.1.9.

5.2.3 Cerințe privitoare la igiena, protecția sănătății și securității în muncă, a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează

5.2.3.1 Regulile privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează vizează adoptarea măsurilor necesare, astfel încât să prevină expunerea salariatelor gravide și / sau mame, lăuze, sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unei munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

5.2.3.2 Salariatele gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, pentru a beneficia de aceste măsuri, trebuie să informeze în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice prin înștiințarea angajatorului, în scris asupra stării lor fiziologice de graviditate, prin depunerea în copie a documentului medical – Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei.

5.2.3.3 În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la paragraful 5.2.3.2, angajatorul este exonerat de obligațiile prevăzute de lege cu excepția obligației ca pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă cu repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă, gradul și durata expunerii salariatelor gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor.

5.2.3.4 Dacă o asemenea salariată desfășoară la locul de muncă activitate care prezintă riscuri asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul îi va modifica în mod corespunzător condițiile și / sau orarul de muncă ori o va repartiza la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa. Dacă îndeplinirea acestei obligații nu este posibilă, salariața va intra în concediu de risc maternal.

5.2.3.5 Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

5.2.3.6 Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează:

- a). în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.
- b). la cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.
- c). pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

5.2.3.7 Salariatele gravide, lăuze sau care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

5.2.4 Cerințe privitoare la respectarea egalității de șanse, a nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

5.2.4.1 În raporturile de muncă este interzisă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică, necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată), precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 7 din 26
		Nr. exemplare: 3

5.2.4.2 Prezentul RI interzice discriminarea în raporturile de muncă sub toate aspectele ei:

- a). *discriminare directă* – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- b). *discriminare indirectă* – situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- c). *discriminare prin hărțuire* – situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d). *discriminare la salarizare* – activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similar de efort intelectual și / sau fizic;
- e). *discriminare multiplă* – orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

5.2.4.3 Nu sunt considerate discriminări:

- a). măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;
- b). acțiunile pozitive, în condițiile legii, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c). diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, când datorită caracteristicilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinată atâta timp cât obiectivul este legitim.

5.2.4.4 CSM asigură egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin accesul nediscriminatoriu la:

- a). alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b). angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c). venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d). informare și consiliere profesională, programare de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e). promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f). condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g). beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h). organizațiile patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i). prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

5.2.4.5 Este interzisă discriminarea prin utilizarea de Conducerea instituției a unor practici care dezavantajează persoanele în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a). anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- 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, precum și la securitate socială;
- 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.

5.2.4.6 Constituie discriminare orice comportament nedorit, având ca scop sau efect:

- a). modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau condițiilor de muncă, inclusiv concedierea unui salariat care a înaintat o sesizare sau o reclamație sau a depus o plângere la instanțele competente, în vederea aplicării legii și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza;
- b). de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 8 din 26
		Nr. exemplare: 3

c). de a influența negativ situația persoanei salariate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și pregătirea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

5.2.4.7 Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex.

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

b). În cazul în care această sesizare / reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția / completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

5.2.5 Cerințe privind prevenirea actelor de corupție

5.2.5.1 Corupția este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice / funcției de demnitate publică, de un angajat al administrației publice, indiferent de statut, structura sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

5.2.5.2 Corupția poate avea ca și consecințe:

- a. înrăutățirea imaginii sau discreditarea CSM sau a Primăriei municipiului Roman;
- b. încurajarea iresponsabilității și a practicilor abuzive;
- c. calitate slabă a serviciilor acordate populației;
- d. degradarea valorilor morale.

5.2.5.3 Prevenirea actelor de corupție este asigurată în instituție prin următoarele practici:

- a. reglementarea activităților și a serviciilor publice;
- b. asigurarea transparenței și accesului la informațiile de interes public;
- c. promovarea principiilor și normelor etice;
- d. asigurarea transparenței și responsabilității în gestionarea fondurilor și bunurilor publice;
- e. declararea averilor și incompatibilităților;
- f. prevenirea și soluționarea conflictului de interese;
- g. participarea societății civile și sectorului privat în activitatea anticorupție;
- h. instruirea personalului;
- i. evaluarea periodică a modului de îndeplinire a măsurilor anticorupție.

5.2.5.4 Sunt considerate fapte de corupție

- a. coruperea pasivă;
- b. coruperea activă;
- c. traficul de influență;
- d. abuzul de putere / de serviciu;
- e. primirea de către un funcționar a recompensei ilicite;
- f. falsul în actele publice;
- g. luarea de mită;
- h. darea de mită;
- i. încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și proprietății;
- j. încălcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilități și conflict de interese;
- k. încălcarea prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de serviciu;
- l. încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal.

5.2.5.5 *Coruperea pasivă* este fapta persoanei care ocupă o funcție publică / funcție de demnitate publică, care pretinde sau primește oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrar acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 9 din 26
		Nr. exemplare: 3

5.2.5.6 *Coruperea activă* este fapta persoanei fizice, care promite, oferă sau dă unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegii sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

5.2.5.7 *Traficul de influență* presupune primirea de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, bunuri sau avantaje, personal sau prin mijlocitor, pentru sine sau pentru o altă persoană, săvârșite cu intenție de către o persoană care are influență asupra unui salariat, în scopul de a-l face să îndeplinească sau să nu îndeplinească acțiuni ce intră în obligațiile sale de serviciu, indiferent dacă asemenea acțiuni au fost sau nu săvârșite.

5.2.5.8 *Abuzul de putere / de serviciu* reprezintă folosirea cu intenție de către o persoană cu funcție de răspundere a situației de serviciu, în interes material sau în alte interese personale, dacă aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

5.2.5.9 *Primirea de recompense ilicite* presupune primirea de către un salariat a unei recompense ilicite sau a unor avantaje patrimoniale pentru îndeplinirea unor acțiuni sau acordarea unor servicii ce țin de obligațiile lui de serviciu.

5.2.5.10 *Falsul în acte publice* presupune înscrierea de către o persoană care ocupă o funcție publică / funcție de demnitate publică / funcție contractuală, în documentele oficiale a unor date vădit false, precum și falsificarea unor astfel de documente, dacă aceste acțiuni au fost săvârșite din interes material sau din alte interese personale sau de grup.

5.2.5.11 *Luarea de mită* presupune luarea de către un salariat, o persoană care ocupă o funcție publică / funcție de demnitate publică / funcție contractuală, a mitei sub formă de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegii sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia, grăbi, facilita îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

5.2.5.12 *Darea de mită* presupune oferirea de bani, titluri de valoare, bunuri, avantaje patrimoniale, servicii, privilegii sau avantaje, unei alte persoane, salariat, o persoană care ocupă o funcție publică / funcție de demnitate publică / funcție contractuală, pentru a îndeplini, refuza, întârzia sau grăbi, îndeplinirea unei acțiuni în interes personal sau al persoanelor pe care le reprezintă.

5.2.5.13 *Încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietății* presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declarației efectuate, în scris, pe propria răspundere, cu privire la veniturile și proprietățile declarantului, ale soțului / soției, precum și ale copiilor aflați în întreținere, potrivit legislației în vigoare.

5.2.5.14 *Încălcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilități și conflict de interese* presupune nerespectarea prevederilor legale cu privire la măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, referitoare la declararea situațiilor de incompatibilitate și / sau conflict de interese.

5.2.5.15 *Încălcarea prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de serviciu* presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la măsurile pentru păstrarea secretului de serviciu de către persoanele implicate în gestionarea operațiunilor declarate secret de serviciu.

5.2.5.16 *Încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal* presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de către persoanele implicate în operațiuni ce implică gestionarea datelor cu caracter personal.

5.2.5.17 Prin *Politica privind avertizarea în interes public* angajatorul urmărește crearea și menținerea unui mediu integrat în instituție, mediu în care personalul angajat să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii 571 / 2004 (practic abuzive sau slabă administrare), sesizările făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

5.2.5.18 *Politica privind avertizarea în interes public* se adresează tuturor angajaților și obiectivul vizat de aceasta este de a asigura persoana care sesizează existența unei conduite corupte sau neetice la locul de muncă, în instituție sau care semnalează fapte prin care a fost încălcată legea că este corect să transmită situația apărută funcțiilor ierarhic superioare, în condiții de maximă siguranță.

5.2.5.19 Angajatorul încurajează raportarea oricărei încălcări a legislației în vigoare, a ROF, a RI sau a oricărei proceduri care nu corespunde cerințelor legale și de reglementare aplicabile instituției.

5.2.5.20 Prezentele reglementări se completează cu prevederile Codului de conduită etică și integritate al mun. Roman.

5.2.5.21 Managementul de vârf al instituției acordă maximă prioritate respectării standardelor de conduită etică și morală, asumându-și responsabilitatea de a implementa măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care le are CSM cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului din dotare.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 10 din 26
		Nr. exemplare: 3

Capitolul 6 DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

6.1 CSM, în calitatea sa de Angajator, își exercită drepturile și obligațiile prin intermediul FMN.

6.2 Drepturile Angajatorului:

- a). să stabilească modul de organizare și funcționare al serviciilor, compartimentelor, birourilor din cadrul Clubului;
- b). să stabilească strategiile, obiectivele, sistemul de control intern managerial (SCIM), managementul calității pentru a asigura servicii de calitate în condiții de eficiență, economie și eficacitate;
- c). să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- d). să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și a obiectivelor Clubului;
- e). să angajeze pe posturile vacante și să asigure promovarea și avansarea salariaților cu respectarea reglementărilor legale în vigoare și a prezentului regulament;
- f). să acorde calificative, urmare a evaluării performanțelor profesionale anuale, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și procedura proprie de sistem privind evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților;
- g). să aprobe participarea salariaților la instruirii, cursuri și programe de perfecționare profesională în conformitate cu Programul anual aprobat;
- h). să aprobe fișa postului pentru fiecare salariat în condițiile legii;
- i). să constate, să dispună și să aplice sancțiuni pentru abaterile disciplinare săvârșite de personal la propunerea Comisiei de disciplină conform reglementărilor legale în vigoare și ale prezentului RI.
- j). să dispună toate măsurile necesare pentru organizarea, dotarea normarea / încărcarea cu sarcini / atribuții a locurilor de muncă pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale;
- k). să ia măsuri pentru prevenirea și, după caz, gestionarea situațiilor de urgență;
- l). să ia măsuri pentru asigurarea inventarierii bunurilor din patrimoniul public și privat aflat în administrare;
- m). să dispună angajarea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de serviciu sau după caz, a raporturilor de muncă, în condițiile legii;
- n). să acorde premii sau alte stimulente, potrivit reglementărilor legale în vigoare, în funcție de performanțe și importanța contribuției la realizarea obiectivelor stabilite, de îndeplinirea criteriilor de acordare stabilite;
- o). să modifice programul de lucru în funcție de necesitățile și specificul activităților desfășurate în sectorul de activitate supus modificării de program, respectând limitele și procedurile impuse de legislație;
- p). să stabilească actualizări ale organigramei și ale statului de funcții, cu avizul Consiliului Local.

6.3 Obligațiile Angajatorului

6.3.1 Respectarea standardelor de etică și integritate, motiv pentru care, se obligă să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile cu toate categoriile de colaboratori.

6.3.2 Conducerea CSM are obligația să respecte principiile referitoare la transparență și nediscriminare în relațiile de muncă, referitoare la:

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

6.3.3 Conducerea CSM are obligația să ia măsuri pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia;

6.3.4 Conducerea CSM, în calitatea sa de Angajator, are obligația să:

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 11 din 26
		Nr. exemplare: 3


- a). asigure condiții pentru ca fiecare salariat să poată primi o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, apărarea împotriva incendiilor, intervenția în caz de dezastre, sub formă de instrucțiuni specifice locului de muncă și postului său, în condițiile legislației specifice;
- b). asigure condițiile necesare pentru ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie astfel repartizate / normate încât exigențele profesionale să nu afecteze capacitatea fizică, fiziologică și psihologică a salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limite normale;
- c). organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților;
- d). asigure condițiile de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent;
- e). adopte măsurile necesare, astfel încât să prevină expunerea salariaților gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unei munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;
- f). acorde salariaților, la termenele și în condițiile stabilite, toate drepturile salariale ce decurg din actele normative în vigoare; plata salariului se va face o dată pe lună, de regulă pe data de 10 a lunii sau în jurul datei de 10 a lunii următoare lunii pentru care sunt calculate și acordate veniturile de natură salarială;
- g). plătească înaintea oricăror alte obligații, drepturile salariale, contribuțiile și impozitele aflate în sarcina lor și să nu opereze nici o reținere din salariu, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege;
- h). examineze cu atenție și să ia în considerare sesizările și propunerile salariaților în vederea îmbunătățirii activității în toate compartimentele și să-i informeze asupra modului de rezolvare a lor;
- i). elibereze la cerere, potrivit legii, toate documentele care atestă calitatea de salariat al instituției;
- j). asigure condiții pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul eticii, integrității, prevenirii faptelor de corupție și a suspiciunilor de fraudă, sub formă de consiliere, instruire, schimb de experiență și reglementări specifice sectoarelor implicate în gestionarea fondurilor publice, în condițiile legislației specifice;
- k). asigure dreptul fiecărui salariat la perfecționare și instruire profesională;
- l). asigure salariaților confidențialitatea datelor cu caracter personal;
- m). asigure salariaților accesul gratuit la serviciul medical de medicina muncii în condițiile reglementărilor legale în vigoare;
- n). se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora și să țină cont de avizele și propunerile făcute;
- o). inițieze, în timp util, puneri de acord și consultări cu sindicatul referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor acestor concedieri;
- p). aplice principiile ce stau la baza prezentului regulament în relațiile stabilite cu salariații și organizațiile reprezentative ale acestora.

Capitolul 7 DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI INTERDICȚIILE IMPUSE SALARIAȚILOR

7.1. Drepturile salariaților

7.1.1 Salariaților din cadrul CSM le sunt recunoscute următoarele drepturi:

- a). dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b). dreptul de a fi stimulat, avansat, promovat;
- c). dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- d). dreptul la concediu de odihnă, concedii medicale și la alte concedii în condițiile reglementărilor legale în vigoare;
- e). dreptul la egalitate de șanse și tratament nediscriminatoriu;
- f). dreptul la demnitate în muncă;
- g). dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- h). dreptul de acces la formarea, perfecționarea și instruirea profesională;
- i). dreptul la informare și consultare;
- j). dreptul de a lua parte la ameliorarea condițiilor și a mediului de muncă;
- k). dreptul la protecție în caz de concediere;
- l). dreptul la negociere colectivă și individuală;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 12 din 26
		Nr. exemplare: 3

- m). dreptul la opinie;
- n). dreptul de a se constitui sau de a adera la un sindicat;
- o). dreptul la grevă cu respectarea reglementărilor legale în vigoare;
- p). dreptul de a adera la organizațiile profesionale;
- q). dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați și / sau persecutați să formuleze sesizări / reclamații către conducerea instituției sau împotriva acesteia, urmând calea ierarhică / legală, funcție de nivelul la care aceasta este direct implicată;
- r). dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din unitate dacă se consideră discriminați, persecutați la locul de muncă;
- s). dreptul la protecție în cazul semnalării unor încălcări ale legii, conform prevederilor legale specifice;
- t). dreptul de a achiziționa, concesiona sau închiria bunuri aflate în proprietatea publică sau privată a statului sau a municipiului numai cu respectarea reglementărilor legale în vigoare / evitarea situațiilor de conflict de interese și suspiciuni de fraudă;
- u). dreptul de a fi despăgubit în situația în care a suferit, din culpa CSM, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- v). dreptul de a refuza în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale;
- w). alte drepturi prevăzute de reglementările legale în vigoare și / sau de contractul / acordul colectiv de muncă aplicabil.

7.2 . Obligațiile salariaților

7.2.1 Salariații din cadrul CSM au următoarele obligații:

- a). să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu sarcinile ce le revin, cu respectarea eticii și integrității profesionale;
- b). să asigure un serviciu public de calitate, în beneficiul cetățenilor prin participarea activă la transpunerea în practică a deciziilor, în scopul realizării obiectivelor generale și specifice ale instituției;
- c). să folosească prerogativele funcției deținute numai în scopurile prevăzute de lege în activitatea de luare a deciziilor, de elaborarea a actelor oficiale, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control;
- d). să asigure, potrivit atribuțiilor ce le revin, folosirea banilor publici în mod eficient și justificat, conform prevederilor legale;
- e). să-și îndeplinească sarcinile de serviciu potrivit fișei postului și dispozițiilor conducerii pentru realizarea obiectivelor individuale, în conformitate cu Sistemul de Control Intern Managerial (SCIM).
- f). să folosească cu eficiență timpul de lucru, bunurile și dotările instituției numai pentru desfășurarea activității / rezolvarea sarcinilor de serviciu specifice postului;
- g). să finalizeze lucrările repartizate de coordonatorul sectorului de activitate cu responsabilitate și în termenul stabilit de acesta;
- h). să informeze CAct cu privire la sarcinile dispuse de conducerea CSM și să finalizeze aceste sarcini cu responsabilitate și în termenul dispus;
- i). să respecte și să promoveze în raporturile de muncă și în relațiile de colaborare principiile prezentului regulament;
- j). să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă;
- k). să respecte măsurile de securitate și sănătate în muncă;
- l). să se prezinte la controlul medical periodic, conform planificării aprobate de conducerea CSM;
- m). să informeze CAct despre orice situație perturbatoare sau generatoare de prejudicii;
- n). să respecte măsurile de prevenire a incendiilor și de îndepărtare a efectelor dezastrelor în conformitate cu instructajul primit la locul său de muncă;
- o). să respecte prevederile legale cu privire la secretul de serviciu, gestionarea datelor cu caracter personal, confidențialitate, integritate;
- p). să respecte și să aplice procedurile / instrucțiunile / regulamentele / codurile SCIM implementat în instituție;
- q). să respecte prevederile Codului de conduită etică și integritate al aparatului de specialitate al Primarului mun. Roman și al serviciilor publice de interes local subordonate ;
- r). să cunoască și să respecte procedurile Sistemului de Control intern Managerial (SCIM), ale Sistemului de Management al Calității (SMC) implementate în instituție, , aplicabile activităților specifice postului în care își desfășoară activitatea;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
	REGULAMENT INTERN	Revizia: 1 Pagină 13 din 26 Nr. exemplare: 3

- s). să reprezinte cu profesionalism CSM, în relațiile cu cetățenii, cu reprezentanții firmelor, instituțiilor sau organizațiilor neguvernamentale, etc. cu ocazia deplasării în interes de serviciu în țară sau străinătate;
- t). să aibă în permanență o ținută îngrijită și decentă atât în cadrul instituției cât și în deplasările în interes de serviciu;
- u). să anunțe conducătorul locului de muncă sau în lipsa acestuia, pe înlocuitorul său în cazul în care absentează de la locul de muncă din motive medicale, din prima zi în care se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- v). să prezinte la CSM Compartiment financiar-contabilitate sau resurse umane, cu toate semnăturile și ștampilele unităților medicale, până cel târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical;
- w). să aducă la cunoștința CRU modificarea actelor de identitate, de stare civilă, ale situației deducerilor suplimentare, obținerea de noi certificate / diplome de pregătire profesională și perfecționare și să prezinte copii ale documentelor care atestă modificările, respectiv existența unor noi acte de formare profesională;
- x). să respecte libertatea opiniilor, să aibă o atitudine constructivă, conciliantă, un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine, amabilitate, pentru a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității acestora, prin expresii jignitoare, prin dezvăluirea unor aspecte ale vieții private sau prin formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase în relațiile cu persoanele fizice sau juridice;
- y). să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice, în exercitarea sarcinilor ce le revin;
- z). să exercite autocontrolul lucrărilor înainte de predare;
- aa). să contribuie la identificarea riscurilor, evaluarea consecințelor acestora și stabilirea măsurilor pentru diminuare sau după caz eliminarea acestora;
- bb). să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a sarcinilor de serviciu;
- cc). să promoveze o imagine favorabilă CSM și municipiului Roman, să nu exprime opinii personale privind aspectele naționale ori disputele internaționale și să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol, legilor și obiceiurilor țării gazdă, atunci când reprezintă interesele instituției în cadrul altor organizații naționale sau internaționale, instituții de învățământ sau cu prilejul unor conferințe, seminarii, etc.;
- dd). să nu permită utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale sau în scopuri electorale;
- ee). să anunțe imediat șeful ierarhic / CAct / președintele comisiei în care a fost desemnat în cazul în care, în exercitarea atribuțiilor pe care le are, se află în situația unui conflict de interese sau de incompatibilitate, respectând, întocmai, regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, stabilite potrivit legii;
- ff). să semneze zilnic condica de prezență;
- gg). să prezinte, dacă este cazul, declarația de avere și de interese, pe care este obligat să le actualizeze anual sau ori de câte ori este nevoie, în conformitate cu prevederile legale;
- hh). să restituie Clubului, în cazul nerespectării angajamentului, contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, calculate în condițiile legii;
- ii). să nu primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția salariaților cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să nu intervină pentru soluționarea acestor cereri;
- jj). să utilizeze numai adresele de email dedicate pentru orice comunicare electronică ce are ca obiect îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- kk). să mențină deschis clientul de mail și să verifice mail-urile primite / trimise, pe durata programului de lucru.

7.2.2 Obligațiile specifice ale salariaților cu funcții de conducere:

- a). să asigure egalitatea de șanse și tratament nediscriminatoriu cu privire la dezvoltarea carierei pentru toți salariații din subordine;
- b). să aplice cu obiectivitate, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru salariații din subordine cu ocazia evaluării anuale sau atunci când propun promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, acordarea de stimulente materiale sau morale;
- c). să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției, precum și a calității serviciilor oferite cetățenilor;
- d). să supravegheze permanent și să analizeze periodic activitatea din propriul sector de activitate pentru a propune acțiuni corective și preventive care să mențină sub control riscurile specifice și să permită rezolvarea abaterilor și neconformităților semnalate potrivit procedurilor SCIM aprobate;
- e). să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, cu respectarea prevederilor cap. 9 din prezentul RI;
- f). să acționeze conform prevederilor legale și să-și exercite puterea în mod fundamental și imparțial;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 14 din 26
		Nr. exemplare: 3

g). să ia măsurile de rigoare în cazul în care unul din salariați îi sesizează faptul că, în exercitarea atribuțiilor pe care le are, se află în situația unui conflict de interese.

7.3 Interdicțiile impuse salariaților

7.3.1 Se interzice salariaților să:

- a). solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții;
- b). utilizeze echipamentul de lucru sau de protecție și dotările instituției (calculator, copiator, telefon) în interes personal cu excepția unor situații temeinic justificate;
- c). se prezinte la serviciu în ținută indecentă;
- d). se prezinte la serviciu sub influența drogurilor sau al băuturilor alcoolice;
- e). părăsească locul de muncă / postul / instituția, fără aprobarea FMN sau al șefului ierarhic superior;
- f). utilizeze resursele (materiale, financiare, informaționale, umane) ale instituției în scop personal;
- g). fumeze în locuri neamenajate și nesemnificate corespunzător: LOC PENTRU FUMAT;
- h). furnizeze informații referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unității administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune, închiriere, dare în administrare în alte condiții decât cele prevăzute de reglementările legale în vigoare;
- i). dezvăluie pe perioada derulării contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu, precum și ulterior, pe o perioadă de doi ani, a faptelor sau datelor care, devenite publice, ar dăuna intereselor, imaginii ori prestigiului instituției;
- j). exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile, strategiile, sistemele ori cu proiectele de acte cu caracter normativ, procedural, de reglementare sau cu caracter individual adoptate sau emise, după caz;
- k). exprime unele aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care CSM sau municipiul Roman are calitatea de parte;
- l). dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege, dezvăluirea secretului de serviciu precum și unele fapte, informații sau documente de care iau cunoștință în exercitarea sarcinilor de serviciu, cu excepția informațiilor de interes public;
- m). dezvăluie informații la care au acces în exercitarea sarcinilor de serviciu, dacă acest fapt este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile CSM sau ale municipiului ori ale unor salariați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice, după caz;
- n). acorde asistență și consultanță de orice natură persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării și susținerii de acțiuni juridice, împotriva statului, CSM, municipiul Roman, salariaților instituției;
- o). adopte o atitudine care aduce atingere onoarei, reputației sau demnității persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea sarcinilor de serviciu, prin întrebuițarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea unor aspecte ale vieții private, formularea unor plângeri sau sesizări calomnioase;
- p). participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- q). să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- r). colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanelor fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- s). să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;
- t). introducă sau să consume băuturi alcoolice în sediul instituției / la locul de muncă / în timpul programului;
- u). comercializeze produse de orice fel în incinta instituției;

7.3.2 Enumerarea drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților nu este limitativă și se va putea completa de drept cu cele cuprinse în alte prevederi legale în vigoare.

Capitolul 8 ANGAJAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ / SERVICIU

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 15 din 26
		Nr. exemplare: 3

8.1 Angajarea salariaților se face de către DIR, în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2001 privind Codul muncii, republicată, la propunerea CRU sau a serviciului / compartimentului respectiv, cu respectarea procedurilor operaționale interne privitoare la recrutarea, selecția și angajarea personalului contractual.

8.2 Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

8.2.1 Transferul poate avea loc după cum urmează:

- a) în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;
- b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.

8.2.2 În cazul transferului personalului contractual se aplică prevederile din actele normative specifice.

8.3 Salariații pot fi delegați, detașați sau mutați, după caz, în cadrul altui compartiment de lucru numai în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

8.4 Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2001 privind Codul muncii, republicată.

Capitolul 9 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

9.1 Timpul de muncă

9.1.1 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu RI al instituției, cu contractul individual, cu acordul / contractul colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

9.1.2 Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, conform legislației în vigoare.

9.1.3 Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămâna.

9.1.4 Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, la cererea salariatului și propunerea CA se poate stabili durata redusă a timpului de muncă.

9.1.5 Munca suplimentară este munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă.

9.1.5.1 Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră, sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

9.1.5.2 Munca suplimentară se efectuează de angajați cu acordul scris al salariatului pentru:

- a). finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale activității, nu a putut fi dus până la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului;
- b). efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;
- c). efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;
- d). continuarea muncii în caz de neapareare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

9.1.5.3 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, dacă a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatului.

9.1.5.4 Evidența orelor suplimentare:

- orele suplimentare se efectuează cu acordul șefului ierarhic;
- orele suplimentare se înregistrează în ziua efectuării acestora în registrul de evidență a orelor suplimentare aflat la unitate.
- În acest registru se vor consemna:
 1. data
 2. Nume – Prenume salariat
 3. Serviciul / Lucrarea realizat (ă)
 4. Intervalul de timp (oră început – oră sfârșit) în care a efectuat munca suplimentară
 5. Număr ore efectuate suplimentar

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 16 din 26
		Nr. exemplare: 3

6. Semnătura salariat

7. Semnătură șef ierarhic

• Orele suplimentare centralizate la sfârșitul lunii se vor evidenția într-o situație separată atașată pontajului, care va conține justificarea temeinică a efectuării orelor lucrate suplimentar, semnată de șeful direct și având viza DIR.

9.1.5.5 Acordarea orelor libere plătite pentru angajații care au efectuat ore suplimentare:

➤ șefii de serviciu / formații vor depune toate eforturile pentru asigurarea efectuării orelor libere (recuperărilor) pentru personalul din subordine care efectuează ore suplimentare, în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora. Astfel, pentru rezolvarea unor probleme personale, se vor acorda cu prioritate zile recuperare, pentru cei care au efectuat ore suplimentare și după epuizarea acestora se vor acorda zilele de concediu de odihnă la care au dreptul.

9.1.5.6 În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de paragraful (9.1.5.3), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, în condițiile în care legislația permite acest lucru.

9.1.6 Evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare este asigurată de către CAct, aprobată de șeful ierarhic superior al acestuia și predată la CRU.

9.1.7 Foile colective de prezență se completează zilnic de persoanele desemnate și se mențin la locul de muncă până la finalul fiecărei luni, se semnează și însoțite de alte documente justificative, după caz, se prezintă la CRU cel mai târziu la data de 4 a fiecărei luni calendaristice, pentru luna anterioară.

9.1.8 Responsabilitatea veridicității datelor din pontajele fiecărui compartiment de specialitate revine persoanelor care întocmesc și semnează respectivele pontaje.

9.1.9 Munca de noapte.

9.1.9.1 Munca prestată între orele 22,00 – 6,00 este considerată muncă de noapte.

9.1.9.2 Salariații care își desfășoară activitatea în timpul nopții beneficiază:

- fie de un program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

9.1.10 Programul de lucru.

9.1.10.1 Programul de lucru al salariaților se stabilește de DIR prin CAct în funcție de specificul și modul de organizare a activității serviciului din care aceștia fac parte.

9.1.10.2 Programul de lucru al salariaților se afișează la loc vizibil la fiecare loc de muncă.

9.1.10.3 Salariații au, de regulă următorul program de lucru:

Luni – Joi : 08:00 – 16:30

Vineri : 08:00 – 14:00

9.1.10.4 Programul de lucru specific anumitor compartimente / servicii de activitate este evidențiat în următoarele tabele:

Program de lucru	Compartiment / serviciu
Luni – Joi 8:00 - 16:30 Vineri 8:00 - 14:00	Compartiment financiar-contabilitate Compartiment resurse umane Compartiment achiziții publice Compartiment juridic Birou protecție reglementată – adm. Serviciul competiții sportive
Luni – Joi 8:00 - 16:30 Vineri 8:00 - 14:00 Schimbul I 7:00 - 15:00 sau 6:00 - 14:00 Schimbul II 14:00 - 22:00 Program casierie 9:00 - 21:00	Serviciul Baze sportive personal administrativ compartiment tehnic personal de execuție și întreținere salvatori

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
	REGULAMENT INTERN	Revizia: 1 Pagină 17 din 26 Nr. exemplare: 3

Nr. crt.	Denumire	Program cu publicul	Program de funcționare
1.	SBS – Bazin Înot	09:00 - 21:00	07:00-22:00
2.	SBS – Teren fotbal	08:00 - 22:00	08:00-22:00
3.	SBS – Teren tenis	08:00 - 22:00	08:00-22:00
4.	SBS – Sala Sporturilor	08:00 - 22:00	07:00-22:00
5.	SBS – Stadion Moldova	06:00 - 22:00	06:00-22:00

9.1.10.5 Programul cu publicul este aprobat de DIR în conformitate cu prevederile privind asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice din instituție stabilite de municipiul Roman, se afișează la intrarea în sediul obiectivului respectiv precum și pe pagina CSM de pe site-ul municipiului Roman.

9.1.10.6 CSM poate modifica parțial programul de lucru al salariaților numai cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

9.1.10.7 CSM își rezervă dreptul de a modifica accesul în bazele sportive funcție de nevoile proprii.

9.1.10.8 Repartizarea programului individual de lucru se face conform graficului, funcție de situația operativă. Programul de lucru poate fi inegal, cu acordul ambelor părți, cu respectarea duratei normale a timpului de lucru lunar. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică prejudiciază desfășurarea normală și continuitatea activităților, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile lucrătoare ale săptămânii, conform graficelor de lucru.

9.1.10.9 Salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, pot beneficia de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi,

9.1.10.10 Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cerea uneia dintre părți.

9.1.10.11 Medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de muncă.

9.1.10.12 Decizia medicului de medicina muncii și / sau a instituțiilor abilitate cu controlul condițiilor de muncă sunt obligatorii atât pentru conducere cât și pentru salariați.

9.1.10.13 Donatorii de sânge au dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, o zi liberă plătită, în ziua donării.

9.2 Timpul de odihnă

9.2.1 Prin timp de odihnă se înțelege durata de timp, consacrată legal, stabilită științific, necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale cheltuite în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural – educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă / raportului de serviciu.

9.2.2 Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme principale:

- a). pauza pentru masă și repausul zilnic;
- b). pauzele pentru alimentarea copilului;
- c). repausul săptămânal;
- d). zilele de sărbătoare nelucrătoare;
- e). concediile de odihnă.

9.2.3 Pauza de masă, repausul zilnic, pauzele pentru alimentarea copilului și repausul săptămânal:

- a). salariații beneficiază zilnic de pauza de masă; pauza de masă este de 15 minute și este inclusă în timpul de muncă;
- b). în cazul muncii în schimburi, repausul între 2 zile de muncă nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi;
- c). durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de repaus de 24 ore;
- d). pauzele pentru alimentarea copilului în vârstă de până la 3 ani li se acordă femeilor, pe lângă pauza de masă în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- e). repausul săptămânal este de 2 zile libere consecutiv, de regulă sâmbăta și duminica ori în alte zile pentru salariați din serviciile care prin specificul activităților / sarcinilor sunt obligați să lucreze în zilele de sâmbătă sau duminică.

9.2.4 Zilele de sărbătoare legală

9.2.4.1 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 18 din 26
		Nr. exemplare: 3

- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie – Ziua Națională a României;
 - 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.
- 9.2.4.2 Zilele de sărbătoare legală se completează cu zilele dispuse prin legi speciale.

9.3 Zilele de concediu

Salariații au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii plătite cu respectarea reglementărilor legale aplicabile.

9.3.1 Concediul de odihnă

9.3.1.1 Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat salariaților și nu poate face obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

9.3.1.2 Durata concediului de odihnă este de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă a salariaților și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, conform prevederilor legale.

9.3.1.3 Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

9.3.1.4 Concediul de odihnă se efectuează, de regulă, integral sau se poate acorda fracționat dacă interesele serviciului o cer sau la solicitarea persoanei, dacă nu este afectată desfășurarea normală a activității în cadrul instituției, sectorului de activitate, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 10 zile lucrătoare.

9.3.1.5 Programarea concediului de odihnă se face până la data de 31 decembrie a anului curent pentru anul următor de către CAct, astfel încât să se asigure atât bunul mers al activității cât și satisfacerea intereselor salariaților și se depune la CRU.

9.3.1.6 Concediile de odihnă se acordă pe bază de cerere de plecare în concediu înregistrată în unitate și aprobată de CAct, cu viza CRU, contabil șef și a DIR.

9.3.1.7 Persoana care a aprobat plecarea în concediu a salariatului îl poate rechema pe baza notei de rechemare aprobată de șeful ierarhic, dacă interese deosebite ale compartimentului sau instituției impun întreruperea concediului de odihnă.

9.3.1.8 Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

9.3.1.9 În cazurile în care, din motive temeinic justificate, concediul de odihnă nu poate fi efectuat total sau parțial în anul în curs, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual.

9.3.1.10 Compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate este posibilă și obligatorie doar la încetarea contractului individual de muncă / raporturilor de serviciu.

9.3.1.11 În cazul în care ambii soți lucrează în instituție, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

9.3.1.12 În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet.

9.3.1.13 Pentru a beneficia de dreptul prevăzut mai sus, salariatul are datoria de a respecta programarea concediului sau, dacă acest lucru nu este posibil, să se asigure că activitatea compartimentului din care face parte nu este afectată de plecarea sa și să anunțe din timp CAct.

9.3.1.14 Salariații care lucrează nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

9.3.1.15 Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare. Locurile de muncă pentru care se acordă zilele de concediu de odihnă suplimentar se aprobă de către angajator, prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru, a medicului de medicina muncii, la propunerea BPR_SSM-PSI-SU.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 19 din 26
		Nr. exemplare: 3

9.3.1.16 Salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite, pentru:

- a. căsătoria salariatului: 5 zile;
- b. căsătoria unui copil: 3 zile;
- c. decesul soțului sau al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului / soției acestuia: 3 zile;
- d. nașterea unui copil al salariatului: 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

9.3.1.17 Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite se acordă de conducerea instituției, la cererea salariatului, pe baza actelor doveditoare.

9.3.1.18 Alte zile libere plătite:

- a. chemări la Centrul Militar: 1 zi;
- b. donări de sânge: 1 zi;
- c. control medical anual al salariatului: 1 zi;
- d. control medical al copilului: 1 zi.

9.3.2 **Concediul medical**

9.3.2.1 În cazul în care salariatul se află în concediu medical acesta are obligația să anunțe șeful ierarhic și CRU în termen de 24 de ore de la data ivirii situației.

9.3.2.2 Salariatul trebuie să facă dovada cu certificat medical, prin care să justifice absența în caz de boală și să depună certificatul medical cu număr de înregistrare, până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat.

9.3.2.3 În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu sau contractul individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, nu pot înceta și nu pot fi modificate din inițiativa salariatului în cauză.

9.3.3 **Concediul fără plată**

9.3.3.1 Salariații au dreptul, la concediu fără plată, în limita a 90 de zile calendaristice pe an pentru rezolvarea unor situații personale (studii, tratament medical, etc.)

9.3.3.2 Concediile fără plată pot fi acordate și pentru o durată mai mare de 90 zile, în cazuri temeinic justificate, cu aprobarea directorului CSM și asigurarea continuității activității.

9.3.3.3 Contractul individual de muncă / raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a titularului, pentru interes personal, pe o durată cumulată de cel mult 4 ani, în perioada exercitării funcției publice / funcției contractuale pe care o deține.

9.3.3.4 Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

9.3.3.5 Cererea de concediu fără plată (de suspendare a contractului individual de muncă / raporturilor de muncă) se va face cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte și va fi avizată de CAct și aprobată de DIR.

9.3.3.6 Evidența concediilor fără plată se ține de către CRU, care va urmări implicațiile acestora în calcularea vechimii în muncă.

9.3.4 **Învoiri**

9.3.4.1 La cererea salariatului, CAct poate acorda învoire, de la o oră până la o zi, fără plată sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- a. efectuarea unor analize sau tratamente medicale, altele decât cele anuale obligatorii;
- b. citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
- c. alte situații când salariatul solicită și activitatea permite.

9.3.4.2 Dacă salariatul solicită mai mult de o zi de învoire este necesar și acordul șefului ierarhic.

9.3.4.3 În cazul în care salariatul nu precizează în cerere în contul căror ore suplimentare se solicită recuperarea sau nu prezintă la sfârșitul lunii dovada efectuării orelor suplimentare pentru recuperarea învoirii, salariatul este plătit numai pentru timpul efectiv lucrat.

9.3.4.4 În afara cazurilor neprevăzute toate învoirile trebuie aprobate în prealabil de șeful ierarhic.

Capitolul 10 ACCESUL ȘI PREZENȚA ÎN INSTITUȚIE

10.1. Accesul și prezența salariaților în instituție

10.3.1 Accesul salariaților în instituție se face pe baza legitimației de serviciu și / sau actului de identitate.

10.3.2 Salariații semnează condicile de prezență aflate în acest scop la intrarea în unitate

10.3.3 Condica de prezență:

- a. se semnează personal de ocupantul postului, la venirea la locul de muncă până cel târziu la momentul începerii programului de lucru;

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 20 din 26
		Nr. exemplare: 3

b. se semnează personal de ocupantul postului, la plecarea de la locul de muncă la momentul terminării programului de lucru.

10.3.4 Evidența zilnică a prezenței salariaților se asigură de către CAct prin completarea foii colective de prezență pentru personalul din sectorul său de activitate în care înscriu pentru fiecare persoană, după caz, timpul efectiv lucrat, orele de noapte (conform programului de lucru aprobat), orele lucrate suplimentar (cu justificarea efectuării acestor ore), timpul nelucrat (pe cauze: maternitate, concediu de odihnă, concediu medical, concediu pentru evenimente deosebite, învoiri, recuperări, delegații, absențe nemotivate etc.).

10.3.5 Foile colective de prezență se predau de către CAct, cel mai târziu în data de 4 a fiecărei luni calendaristice, pentru luna anterioară, la CRU.

10.3.6 Documentele primare care stau la baza determinării și stabilirii drepturilor salariale ale salariaților pentru munca prestată sunt foile colective de prezență.

10.3.7 Salariații care întârzie la programul de lucru stabilit trebuie să anunțe șeful ierarhic.

10.3.8 În cazul în care absența s-a datorat unui caz neprevăzut sau a unui motiv independent de voința celui în cauză (boală, accident, etc.) șeful ierarhic trebuie informat imediat, acesta fiind cel mai în măsură să aprecieze în toate cazurile dacă este necesar să diminueze în mod corespunzător salariul persoanei în cauză cu întârzierile și absențele, sau, după caz, să se recupereze.

10.3.9 Ieșirea salariaților din instituție în interes de serviciu sau în interes personal, în municipiul Roman, se face pe baza aprobării CAct și, după caz, cu înscrierea în condica de teren a serviciului / compartimentului de activitate respectiv.

10.3.10 Deplasarea salariaților în interesul serviciului, în afara municipiului, se face pe baza ordinului de deplasare aprobat de DIR.

10.3.11 În cazul directorului CSM, deplasarea în interesul serviciului precum și plecarea în concediu de odihnă se fac numai cu aprobarea prealabilă a Primarului municipiului Roman.

10.2. Ținuta vestimentară a angajaților la birou

10.2.1 Ținuta vestimentară decentă:

a. pentru bărbați:

- cămașă cu mânecă lungă sau scurtă în nuanțe clasice;
- pantaloni lungi;
- încălțăminte adecvată sezonului;

Angajaților care preferă jeansii, li se recomandă să utilizeze pentru locul de muncă stilul clasic și culorile închise. Pantalonii scurți nu fac parte din ținuta recomandată.

b. pentru femei:

- fusta / rochia – trebuie să aibă o formă potrivită, fără a fi prea strâmtă, să ajungă la cel mult o palmă deasupra genunchiului;
- bluza – se vor evita pe cât posibil materialele strălucitoare, cămășile strâmte, transparente și mult prea încărcate (cu paiete, ștrasuri sau capse). Se recomandă ca dimensiunile bluzelor, cămășilor sau a tricourilor să fie decente și să acopere talia;
- pantalonii – se vor purta astfel încât să se evite extremele (scurți, transparenti, sau prea strâmți);

Angajatelor care preferă jeansii, li se recomandă să utilizeze stilul clasic (croiala clasică și culori închise) evitându-se modelele strâmte, cu talie joasă, cu tăieturi, capse cusături stridente, paiete sau alte modele asemănătoare. Papucii de plajă sau pantofii mult prea încărcați (cu capse, paiete, etc.) nu fac parte din ținuta recomandată.


10.2.2 Consilierii juridici au obligația de a purta robă în situațiile în care reprezintă instituția în fața instanțelor judecătorești.

10.3. Accesul persoanelor din afara instituției

10.3.1 Accesul cetățenilor, delegaților, reprezentanților agenților comerciali, al reprezentanților altor instituții sau organizații se face liber, conform programului de lucru cu publicul stabilit.

10.3.2 Accesul reprezentanților presei, mass-media se face cu înștiințarea prealabilă a directorului, în baza acreditării obținute de la CSM.

10.3.3 Agenții de pază nu vor permite accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate, violente, a celor cu bagaje mari ori care au un comportament suspect.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 21 din 26
		Nr. exemplare: 3

Capitolul 11 PRIMIREA ȘI SOLUȚIONAREA CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

11.1 Primirea și soluționarea cererilor și reclamațiilor salariaților se face de către conducerea CSM prin secretariatul Clubului.

11.2 Primirea și soluționarea reclamațiilor prin care se sesizează existența unei conduite corupte sau neetice la locul de muncă, în instituție sau care semnaleză fapte prin care a fost încălcată legea se face în conformitate cu „Declarația de politică privind avertizarea în interes public” postată pe site-ul municipiului Roman și la avizierul central al instituției și în conformitate cu procedura de sistem “Semnalarea neregularităților”.

11.3 Adevărurile tipizate, care atestă calitatea de angajat și drepturile salariale se solicită verbal CRU, zilnic, personal sau prin mandat pe baza documentului de identitate

11.4 Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile Regulamentului Intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

11.5 Orice informație privind activitatea desfășurată în instituție se dă în urma unei solicitări verbale / scrise.

11.6 Pentru solicitările adresate în scris, cererile pot fi pe suport de hârtie sau electronic (e-mail).

Capitolul 12 RĂSPUNDEREA ADMINISTRATIVĂ

12.1 Răspunderea juridică.

12.1.1 Răspunderea juridică reprezintă forma răspunderii sociale stabilită de stat, în urma încălcării normelor de drept printr-un fapt ilicit și care determină suportarea consecințelor corespunzătoare de către cel vinovat, prin utilizarea forței de constrângere a statului în scopul restabilirii ordinii de drept astfel lezate.

12.1.2 Formele răspunderii juridice în administrația publică:

1. Săvârșirea unor fapte ilicite de către personalul contractual și alte categorii de personal stabilite în condițiile legii de la nivelul autorităților locale în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz.

2. Răspunderea civilă și penală se angajează conform legislației specifice.

12.2 Răspunderea administrativă

12.2.1 Răspunderea administrativă reprezintă acea formă a răspunderii juridice care ia naștere ca urmare a încălcării îndatoririlor de serviciu

12.2.2 Răspunderea se stabilește în funcție de forma de vinovăție și de participarea efectivă la încălcarea legii.

12.2.3 Răspunderea administrativă nu exclude și se poate completa cu alte forme ale răspunderii juridice, în condițiile legii.

12.2.4 Formele răspunderii administrative: răspundere disciplinară, contravențională sau patrimonială.

12.2.5 Principiile răspunderii administrative sunt:

(1). Principiul legalității răspunderii – răspunderea administrativă nu poate opera decât în condițiile sau în cazurile prevăzute de lege, în limitele stabilite de aceasta, conform unei anumite proceduri desfășurate de autoritățile investite în acest scop.

(2). Principiul justeții sau proporționalității răspunderii – corelarea sancțiunii aplicate cu gradul de pericol social al faptei ilicite săvârșite și cu întinderea pagubei, în cazul producerii unei pagube, cu forma de vinovăție constatată, printr-o corectă individualizare.

(3). Principiul celerității – momentul aplicării sancțiunii trebuie să fie cât mai aproape de cel al manifestării faptei ilicite, fără amânări sau tergiversări inutile, pentru ca rezonanța socială a sancțiunii aplicate să fie maximă sporind efectul preventiv al acesteia.

12.3 Răspunderea administrativă – disciplinară

12.3.1 Disciplina muncii

12.3.1.1 În relațiile dintre salariații CSM va fi promovat spiritul de echipă și se vor respecta valorile promovate prin prezentul regulament.

12.3.1.2 În incinta instituției, fiecare angajat este obligat să poarte la vedere, ecusonul cu numele și prenumele, funcția, compartimentul și fotografia posesorului.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 22 din 26
		Nr. exemplare: 3

12.3.1.3 Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură numai de către salariații din cadrul compartimentului de specialitate sau, în situații speciale, care solicită prezența CAAct, de către persoana desemnată de DIR pentru această activitate.

12.3.2 Abateri disciplinare

12.3.2.1 Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat obligațiile și restricțiile (interdicțiile) corespunzătoare postului / funcției ocupate așa cum sunt reflectate acestea în prezentul RI , contractul individual de muncă, fișa postului, în dispozițiile DIR , procedurile, normele, regulamentele, instrucțiunile interne și legislația specifică.

12.3.2.2 Încălcarea cu vinovăție de către salariat a obligațiilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, apărarea împotriva incendiilor, igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariaților gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează, respectarea egalității de șanse, a nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, prevenirea actelor de corupție, a obligațiilor enumerate în subcapitolul (7.2) și a interdicțiilor enumerate în capitolul (7.3.) constituie abateri disciplinare.

12.3.2.3 Cercetarea disciplinară, precum și analizarea, examinarea și soluționarea neregulilor sau abaterilor de la prevederile Codului de conduită etică și integritate a funcționarilor publici și a personalului contractual al salariaților instituției este efectuată de către Comisia de disciplină constituită în acest sens prin dispoziție scrisă a directorului.

12.3.2.4 Constituie abateri disciplinare, spre exemplu, următoarele fapte:

- a. întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b. neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor (erori sau omisiuni repetate în activitatea curentă, nerespectarea în mod repetat a procedurilor de lucru stabilite prin comunicări, decizii și hotărâri ale șefilor ierarhic superiori, inducerea în eroare a șefilor ierarhic superiori prin prezentarea unei fapte nereale ca fiind adevărată sau a unei fapte adevărate ca fiind falsă, etc.);
- c. absențe nemotivate de la serviciu;
- d. nerespectarea programului de lucru;
- e. intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f. nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g. manifestări care aduc atingere prestigiului instituției sau autorității publice în care salariatul își desfășoară activitatea;
- h. desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i. refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j. refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k. încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege.

12.3.3 Sancțiuni disciplinare

12.3.3.1 Sancțiunile disciplinare aplicabile în cazul săvârșirii de către salariați a unor abateri disciplinare sunt dispuse de DIR la propunerea Comisiei de disciplină.

12.3.3.2 La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de:

- cauzele și gravitatea abaterii disciplinare;
- împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- forma de vinovăție și consecințele abaterii;
- comportarea generală în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- existența în antecedentele salariatului a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile legii.

12.3.3.3 Sancțiunile disciplinare care se pot aplica salariaților angajați cu contract individual de muncă, în cazul în care au săvârșit o abatere disciplinară sunt, conform prevederilor din Legea nr. 53/2003 actualizată – Codul muncii:

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

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 23 din 26
		Nr. exemplare: 3

12.3.3.4 Sancțiunile disciplinare aplicate salariaților care au calitatea de PC se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

12.3.3.5 Radierea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 12.3.3.3 se constată prin act administrativ al conducătorului instituției.

12.3.4 Procedura disciplinară

12.3.4.1 Abaterile disciplinare, neregulile sau abaterile de la etică, pot fi sesizate în scris, conducătorului instituției publice, de orice persoană indiferent de calitatea pe care o are în raport cu instituția (salariat / colaborator / FMN / persoană din conducerea instituției sau cu atribuții de control / cetățean al municipiului Roman).

12.3.4.2 Cercetarea faptelor sesizate ca și abateri disciplinară se face de către Comisia de disciplină constituită prin dispoziția DIR.

12.3.4.3 Cercetarea disciplinară se efectuează pe baza procedurilor din ROF al Comisiei de disciplină a funcționarilor publici și a personalului contractual al municipiului Roman (difuzat controlat, în fiecare serviciu de activitate spre a fi adus la cunoștința fiecărui salariat).

12.3.4.4 Analiza, examinarea și soluționarea neregulilor sau abaterilor de la etică a salariaților instituției se face de către Comisia de disciplină a personalului contractual numită.

12.3.4.5 Procedurile de analiză, examinare și soluționare a neregulilor sau abaterilor de la etica profesională a salariaților instituției sunt prevăzute de reglementările interne ale Primăriei Municipiului Roman.

12.3.4.6 În urma activității de cercetare disciplinară, comisia de disciplină poate să propună:

- a. sancțiunea disciplinară aplicabilă, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea abaterii disciplinare;
- b. clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare;
- c. sesizarea de îndată a organelor de cercetare penală când există indicii că fapta săvârșită poate fi considerată infracțiune.

12.3.4.7 În cazul în care Comisia de disciplină propune aplicarea sancțiunii disciplinare ce constă în reducerea drepturilor salariale, aceasta va propune și durata aplicării și, după caz, procentul de diminuare a acestor drepturi.

12.3.4.8 Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

12.3.4.9 Directorul CSM dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o dispoziție scrisă, pe baza propunerii cuprinse în raportul Comisiei de disciplină.

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

12.3.4.11 Decizia de sancționare se predă, personal, salariatului cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

12.3.4.12 Salariatul nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței competente solicitând anularea sau modificarea, după caz, a dispoziției de sancționare, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

12.3.4.13 Prevederile prezentului regulament referitoare la abaterile sau sancțiunile disciplinare se completează cu prevederile următoarelor acte legale și de reglementare:

- Legea nr. 53/2003 republicată, Codul muncii cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;

12.4 Răspunderea administrativ-contravențională

12.4.1 Răspunderea administrativ-contravențională reprezintă o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei contravenții în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

12.5 Răspunderea administrativ-patrimonială

12.5.1 Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

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

12.5.3 În situația în care Angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

12.5.4 Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform pct. 12.5.3, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 24 din 26
		Nr. exemplare: 3

12.5.5 Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit fiecare la producerea ei.

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

12.5.7 Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

12.5.8 Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor.

12.5.9 Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

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

12.5.11 Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar putea avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

12.5.12 În cazul în care salariatului în regim contractual îi încetează contractul individual de muncă înainte ca acesta să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajator în calitate de păgubit.

12.5.13 Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

12.5.14 În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maxim 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

12.5.15 **Răspunderea contravențională** a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

12.5.16 Împotriva procesului verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii salariatul se poate adresa cu plângere la Judecătoria municipiului Roman.

12.5.17 **Răspunderea civilă a salariatului se angajează:**

- a. pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului CSM;
- b. pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- c. pentru daunele plătite de instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

12.5.18 În cazul în care salariatul cu contract individual de muncă este arestat preventiv, acestuia i se suspendă contractul individual de muncă conform prevederilor Codului Muncii.

Capitolul 13 EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE ALE SALARIAȚILOR

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului angajat în cadrul CSM constă în aprecierea obiectivă a activității acestuia, de către CA, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor individuale stabilite, cu rezultatele obținute efectiv, în baza procedurii „Evaluarea performanțelor profesionale a salariaților”.

Capitolul 14 PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

14.1 Instituția prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispozițiile legale și / sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale: respectarea clauzelor contractului de muncă inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite de lege;

- a. respectarea clauzelor contractului individual de muncă
- b. gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- c. asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- d. exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- e. organizarea încetării raporturilor / relațiilor de muncă.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
		Revizia: 1
	REGULAMENT INTERN	Pagină 25 din 26
		Nr. exemplare: 3

14.2 Regulile referitoare la protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele anterior prezentate sunt menționate în documentele și operațiunile care păstrează dovada consimțământului salariaților pentru prelucrarea respectivelor date.

14.3 Salariații care solicită acordarea facilităților ce decurg din calitatea de salariat al CSM trebuie să își exprime consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective, în condițiile prevăzute de lege.

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

14.5 Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale cetățenilor / colaboratorilor instituției în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor și responsabilităților lor de serviciu în cadrul structurilor organizatorice din care fac parte sau în orice altă împrejurare, prin alte mijloace.

14.6 În cazul în care pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea trebuie realizată telefonic și în scris.

14.7 Salariații instituției au obligația de a respecta Regulamentul privind protecția datelor cu caracter personal al CSM .

Capitolul 15 COMISII

15.1 Comisia de disciplină

15.1.1 Comisia de disciplină este constituită, prin dispoziția emisă de DIR, cercetează abaterile pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată și le înaintează angajatorului cu propunerile sale de sancționare sau de clasare a cauzei.

15.1.2 Comisia de disciplină este organizată și funcționează în conformitate cu Regulamentul propriu de organizare și funcționare și este independentă în exercitarea atribuțiilor.

Capitolul 16 DISPOZIȚII FINALE

16.1 Prezentul regulament se afișează pe site-ul municipiului Roman în secțiunea Servicii Publice – Baze Sportive, Competiții – Regulamente și se difuzează prin poșta electronică la adresele de mail ale CAct spre a fi adus la cunoștința fiecărui salariat.

16.2 Salariații CSM, în calitatea pe care o au și în conformitate cu sarcinile, atribuțiile și răspunerile pe care le presupune calitatea de angajat, răspund de respectarea prezentului RI, în domeniul de desfășurare a activității.

16.3 RI se aduce la cunoștința personalului contractual indiferent de durata contractului de muncă / raportului de serviciu, celor detașați sau delegați. elevilor sau studenților care fac practică, precum și altor persoane, pe toată perioada colaborării cu instituția, prin grija angajatorului și își produce efectele față de aceștia din momentul înștiințării acestora.

16.4 Personalul de conducere din cadrul CSM are obligația de a prelucra prevederile prezentului RI cu toți angajații din subordine și de a proba însușirea prevederilor prezentului RI de către salariații coordonați direct prin semnarea raportului de instruire de către fiecare salariat.


16.5 Pentru un angajat care la data prelucrării RI lipsește, aducerea la cunoștință se face în prima zi de la reluarea activității de către CAct.

16.6 Pentru noii angajați, prelucrarea RI se va face în prima zi de activitate, de către CAct.

16.7 Raportul de instruire cu privire la prevederile RI semnat de conducătorul locului de muncă și de salariații instruiți va fi păstrat la dosarul instruirilor interne, al fiecărui loc de muncă, după caz, din fiecare sector de activitate.

16.8 Orice modificare / revizie a conținutului prezentului RI este supusă procedurii de informare / difuzare.

16.9 Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în RI 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 sesizărilor formulate potrivit prevederilor cap. 11: Primirea și soluționarea cererilor sau a reclamațiilor salariaților.

	Club Sportiv Municipal Roman	Codul: RIN Ediția: 1
	REGULAMENT INTERN	Revizia: 1 Pagină 26 din 26 Nr. exemplare: 3

16.10 Prezentul RI a fost elaborat cu consultarea reprezentanților salariaților CSM