

creart - CENTRUL DE CREAȚIE, ARTĂ ȘI TRADIȚIE AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

REGULAMENT INTERN

2015

CUPRINS

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL II - REGULI PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**CAPITOLUL III - REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII
ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICAREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII**

CAPITOLUL IV - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII

**CAPITOLUL V - DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI INTERDICȚIILE SALARIAȚILOR
creart - CENTRULUI DE CREAȚIE, ARTĂ ȘI TRADIȚIE**

CAPITOLUL VI - ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

CAPITOLUL VII - REPAUSURI PERIODICE

**CAPITOLUL VIII - PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU
RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR**

CAPITOLUL IX - ABATERI DISCIPLINARE ȘI SANȚIUNI APLICABILE

CAPITOLUL X - SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL XI - REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

**CAPITOLUL XII - MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE ȘI
CONTRACTUALE SPECIFICE**

**CAPITOLUL XIII - CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ ALE
SALARIAȚILOR**

**CAPITOLUL XIV - REDACTAREA DOCUMENTELOR -CIRCUITUL DOCUMENTELOR ȘI
AL INFORMAȚIILOR**

CAPITOLUL XV - DISPOZIȚII FINALE

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prin prezentul Regulament se stabilesc, în special dispoziții ce au caracter normativ intern privitoare la disciplina muncii în cadrul creart - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București și, în general dispoziții privind raporturile dintre acesta și angajații săi.

(2) Obiectivele prezentului Regulament urmăresc să asigure:

- creșterea calității serviciilor, o bună administrare în realizarea interesului public, reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției;
- informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea salariaților **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București.

Art. 2. La baza alcătuirii prezentului Regulament, se află dispozițiile următoarelor acte normative:

- Legea nr.544/2001, privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003, privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 215/2001, privind administrația publică locală, republicată, cu modificările ulterioare ;
- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările ulterioare, inclusiv Legea nr. 12/2015 ;
- Legea nr. 477/2004, privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
- Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, actualizată.
- H.G. nr. 1425/2006, actualizată pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006;
- Legea nr.132/2010, privind colectarea selectivă a deșeurilor în instituțiile publice;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, actualizată;
- O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- H.G. nr.833/din 25 iulie 2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, actualizată.

Art. 3. Presentul Regulament reglementează raporturile de muncă (drepturi, obligații, incompatibilități), transparența, regulile privind accesul în instituție și normele de conduită în cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București.

Art. 4. (1) Dispozițiile prezentului Regulament se aplică personalului din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, având calitatea de salariați, indiferent de felul și durata raportului de muncă (personal angajat cu contract individual de muncă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată), colaboartori, persoane detașate, delegate.

(2) Însușirea și respectarea Regulamentului Intern este obligatorie pentru întregul personal – indiferent de funcția ocupată în cadrul instituției, necunoașterea prevederilor regulamentului nefiind opozabilă în raporturile de muncă sau de serviciu.

Art. 5. (1) Acest regulament conține procedurile și prescripțiile ce au caracter general, în baza cărora se desfășoară activitatea în cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București.

(2) Activitatea specifică postului pe care îl ocupă fiecare angajat este reglementată de fișa postului, anexa la contract, de procedurile și prescripțiile elaborate pentru instituție, serviciu/compartiment în care își desfășoară activitatea fiecare salariat.

Art. 6. (1) După aprobare, prezentul Regulament va fi afișat la sediul sau și pe site-ul instituției și va fi adus la cunoștința întregului personal precum și noilor angajați în prima zi de muncă a acestora din urmă.

(2) Aducerea la cunoștința salariaților a conținutului Regulamentului Intern se va face de către șeful direct al fiecărui salariat prin consemnare într-un proces verbal de instruire, pe bază de semnătură a salariaților.

(3) Presentul Regulament Intern produce efecte pentru angajați din momentul aducerii la cunoștința acestora, respectiv din data de 18.02.2015.

(4) Presentul Regulament se revizuieste periodic în concordanță cu modificările de natură legislativă la nivelul instituției sau ale proceselor de muncă.

CAPITOLUL II

REGULI PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

1. Reguli privind sănătatea și securitatea în muncă

Art. 7. În scopul aplicării și respectării în cadrul instituției a principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea salariaților, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea instruirea salariaților și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii, se stabilesc reguli cu privire la sănătatea și securitatea în muncă în cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București.

Art. 8. În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- a) Asigurarea securității și protecției sănătății salariaților;
- b) Prevenirea riscurilor profesionale;
- c) Informarea și instruirea salariaților;
- d) Asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art. 9. Implementarea măsurilor prevăzute la art.8 se face pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) Evitarea riscurilor;
- b) Evaluarea riscurilor ce nu pot fi evitate;
- c) Combaterea riscurilor la sursă ;
- d) Adaptarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă , în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- e) Adaptarea la progresul tehnic;
- f) Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) Dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- h) Adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală.

Art. 10. Salariații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au dreptul de a beneficia de toate măsurile pentru protejarea vieții și sănătății, conform prevederilor legale.

Art.11. Angajatorul are obligația de a asigura sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Art.12. Fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu nivelul sau de pregătire și instruire, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art.13. În scopul realizării obiectivelor prevăzute la art.12, salariații au următoarele obligații:

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

Art. 14. Instruirea salariaților, în domeniul sănătății și securității în muncă, se efectuează în timpul programului de muncă, perioada în care se desfășoară instruirea fiind considerată timp de muncă.

Art. 15. (1) Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Sarcinile principale ale medicului/serviciului de medicina muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata raporturilor de muncă.

(3) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicina muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii a unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(4) Salariații din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au obligația de a se prezenta la controalele de medicina muncii, conform programărilor făcute de Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii în colaborare cu societatea/clinica prestatoare de servicii de medicina muncii cu care instituția are contract.

Art. 16. Aducerea la îndeplinire a prevederilor legale privind sănătatea și securitatea în muncă se face de către angajator, Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii, conducătorii locurilor de muncă.

Art. 17. Instruirea salariaților, în domeniul sănătății și securității în muncă, are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de sănătate și securitate în muncă.

Art. 18. Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă, cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

Art. 19. (1) Rezultatul instruirii salariaților, în domeniul sănătății și securității în muncă, se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

(2) După efectuarea instruirii, fișa de instruire se semnează de către salariat și de către persoanele care au efectuat și verificat instruirea.

Art. 20. Fișa de instruire individuală a salariatului și a șefului de serviciu se păstrează de Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii.

Art. 21. Instruirea introductiv generală are ca scop informarea despre legislația în domeniul sănătății și securității în muncă, activitățile specifice instituției, riscurile pentru sănătatea și securitatea în muncă, măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul instituției, în general, măsurile privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evaluarea lucrătorilor, consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației în domeniul sănătății și securității în muncă.

Art. 22. Instruirea introductiv generală se face, la angajare, de către Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii, individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane și are o durată de 8 ore.

Art. 23. Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductivă generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru sănătatea și securitatea în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate.

Art. 24. Instruirea la locul de muncă se efectuează asupra tuturor salariaților, imediat după angajare, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul instituției.

Art. 25. Începerea efectivă a activității la postul de lucru de către salariatul instruit se face numai după verificarea cunoștințelor acestuia de către șeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea și se consemnează în fișa de instruire individuală.

Art. 26. Instruirea periodică se face tuturor angajaților, conform datelor stabilite prin Normele interne de securitatea muncii, și are ca scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul sănătății și securității în muncă.

Art. 27. (1) Instruirea periodică are o durată de 8 ore și se efectuează, după caz, de către Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii, director, director adjunct, șefii de serviciu /compartiment și de către conducătorul locului de muncă pentru ceilalți angajați.

(2) Intervalul de timp dintre două instruirii periodice este:

a. 30 de zile pentru personalul cu funcție de execuție care sprijină serviciile de urgență (structurile de răspuns) în cazul producerii situațiilor de urgență și pentru șofer;

b. șase luni pentru personalul administrativ;

c. un an pentru salariații de execuție și de conducere.

Art. 28. Verificarea instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează instruirea și prin sondaj de către Responsabilul cu Organizarea și Securitatea Muncii, care va semna fișele de instruire ale salariaților, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

Art. 29. Instruirea periodică se efectuează suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

a) când un salariat a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;

b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în instituție;

c) la reluarea activității după un accident de muncă;

d) la executarea unor lucrări speciale;

e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

Art. 30. La nivelul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București s-a constituit Comitetul de securitate și sănătate în muncă prin decizie a Directorului.

Art. 31. (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții salariaților cu sarcini în domeniul securității și sănătății în muncă (în număr de trei), din angajator și/sau din reprezentanții săi, precum și medicul de medicina muncii.

(2) Angajatorul sau reprezentantul său legal este președintele Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 32. (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va funcționa pe baza regulamentului de funcționare propriu, întocmit conform legislației în vigoare.

(2) Reprezentanții salariaților în Comitetul de securitate și sănătate în muncă vor fi aleși pe o perioadă de doi ani.

(3) Componența Comitetului de securitate și sănătate în muncă va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților.

2. Reguli privind primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea salariaților, pericolul grav și iminent

Art. 33. (1) Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1) angajatorul trebuie să desemneze responsabili în vederea aplicării măsurilor de prim ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților (conform Planului de evacuare a angajaților și bunurilor **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București).

(3) Desemnarea responsabililor menționați la alin. (2) se efectuează prin decizie a Directorului, la propunerea Administratorului.

Art. 34. În vederea realizării măsurilor de sănătate și securitate în muncă în cazul constatării stării de pericol grav și iminent de accident, angajatorul, prin grija Șefului Administrativ, va desemna:

- a) Salariații care trebuie să oprească echipamentele de muncă;
- b) Salariații care trebuie să contacteze serviciile specializate;
- c) Salariații care au capacitatea necesară să elimine starea de pericol grav și iminent.

Art. 35. Modalitatea efectivă de desemnare și atribuțiile salariaților prevăzuți la art. 34 și art. 35 se stabilesc de către Directorul la propunerea Șefului Administrativ, cu respectarea legislației în domeniu.

Art. 36. (1) Angajatorul are obligația de a asigura instruirea necesară salariaților prevăzuți la art. 34 și 35.

(2) Instruirea salariaților nu va comporta nici o cheltuială pentru aceștia, fiind efectuată în timpul programului de lucru.

Art. 37. Angajatorul trebuie să ia măsurile necesare în vederea consultării salariaților și/sau reprezentanților - acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

3. Reguli privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și /sau mame, lăuze sau care alăptează

Art. 38. Potrivit legislației în vigoare, **creart - Centrul de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București** are următoarele obligații:

a. 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 unor munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut după caz.

b. Dacă o salariată gravidă și/sau mamă, lăuză sau care alăptează își desfășoară activitatea într-un loc de muncă care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandărilor medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, la cererea scrisă a salariatei.

c. Să anunțe în scris, salariatele asupra evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă.

d. Să acorde celelalte drepturi cuvenite salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 39. În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii alte drepturi de asigurări sociale.

Art. 40. (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale (dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist) în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(2) Acordarea dispensei pentru consultații prenatale se face la cererea scrisă a salariatei în cauză.

4. Reguli privind protecția mediului

Art. 41. Pentru prevenirea riscurilor ecologice și a producerii daunelor, salariații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, trebuie să respecte următoarele reguli:

- a.** Să nu arunce baterii, acumulatori, anvelope uzate în gunoiul menajer, ele urmând a fi depozitate în locuri special amenajate;
- b.** Să evite scurgerile de substanțe chimice sau de alte substanțe toxice din diferite ambalaje;
- c.** Să respecte obligativitatea colectării selective a deșeurilor pentru creșterea gradului de reciclare și valorificare a deșeurilor colectate selectiv;
- d.** colectarea selective aplicată următoarelor categorii de deșeuri:
 - deșeuri de hârtie și carton;
 - deșeuri de metal și plastic;
 - deșeuri de sticlă.

CAPITOLUL III

REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL INLATURĂRII ORICAREI FORME DE INCALCARE A DEMNITĂȚII

Art. 42. creart - Centrul de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze salariatul.

Art. 43. Conform legislației în vigoare, nici un salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie.

Art. 44. Nici un salariat nu poate fi forțat să îndeplinească orice muncă sau serviciu sub amenințare, ori pentru care salariatul nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

Art. 45. (1) Tuturor salariaților le sunt recunoscute: dreptul la plată egală pentru muncă, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective, conform prevederilor legale.

(2) Tuturor salariaților le este recunoscut dreptul la libertatea gândirii și exprimării, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.

Art. 46. În cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, în relațiile de muncă, funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, sunt

respectate principiul nediscriminării, precum și principiul egalității de șanse între femei și bărbați. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii credințe.

Art. 47. Orice salariat care prestează o muncă în cadrul instituției beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Art. 48. Instituția asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, opțiuni politice, handicap, categorie socială sau defavorizată ori datorită convingerilor, vârstei, dizabilităților, bolilor cronice necontagioase, infectării HIV, a sexului, a orientării sexuale, ori apartenenței la o categorie defavorizată, manifestată în următoarele domenii:

- a. încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b. stabilirea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c. acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
- d. condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare;
- e. formarea, perfectionarea, reconversia și promovarea profesională;
- f. aplicarea măsurilor disciplinare;
- g. stabilirea de salarii egale pentru muncă egală;
- h. protecție împotriva șomajului;
- i. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

Art. 49. În cadrul relațiilor dintre angajații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, precum și a relațiilor dintre angajați și alte persoane fizice cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care prin efectele lui defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.

Art. 50. Nu constituie o încălcare a prezentului regulament refuzul de a angaja o persoană care nu corespunde cerințelor postului și standardelor profesionale, atât timp cât aceasta nu constituie act de discriminare.

Art. 51. Constituie abatere de la prezentul Regulament intern orice comportament cu caracter naționalist - șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.

Art. 52. Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată.

Art. 53. Încălcarea regulilor privind respectarea principiilor nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, constituite abatere disciplinară.

CAPITOLUL IV
DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII
creart - CENTRULUI DE CREATIE, ARTĂ ȘI TRADIȚIE

Art. 54. Conducerea **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, are următoarele

(1) drepturi :

- a)** să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
- b)** să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c)** să dea dispoziții/sarcini cu caracter obligatoriu pentru salariat/colaborator, sub rezerva legalității lor, în privința următoarelor aspecte, fără ca acestea să fie limitative:
 - Prin grija Compartimentului Financiar Contabilitate, să transmită tuturor șefilor de servicii/compartimente bugetul aprobat pentru întocmirea necesarului de resurse materiale, financiare, umane , pentru desfășurarea activității;
 - Prin grija Compartimentului Resurse Umane, să transmită și să afișeze toate modificările privind legislația muncii;
- d)** să exercite control asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e)** să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, Contractului colectiv de muncă și Regulamentului intern.
- f)** să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) obligații :

- a)** să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b)** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)** să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d)** să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e)** să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f)** să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) garantarea asigurării procedurii de soluționare a cererilor sau reclamațiilor salariaților în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă și a legislației în vigoare;

j) să plătească salariile înaintea oricăror alte obligații bănești;

k) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL V

DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI INTERDICȚIILE SALARIAȚILOR creart - CENTRULUI DE CREAȚIE, ARTĂ ȘI TRADIȚIE

Art. 55. Personalul **creart - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București**, indiferent de locul de muncă unde își desfășoară activitatea, în concordanță cu prevederile legale în vigoare, au următoarele

(1) drepturi :

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare și consultare;

i) dreptul la promovare la orice nivel ierarhic și profesional în condițiile legii;

j) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

k) dreptul de a constitui sau a adera la un sindicat.

(2) obligații:

a) Să realizeze norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, semnate;

b) Să respecte legislația în vigoare, hotărârile și dispozițiile și să ducă la îndeplinire sarcinile primite din partea șefului ierarhic;

- c) Să-și perfecționeze continuu nivelul de pregătire profesională, atât prin studiu individual cât și prin cursurile organizate de instituții abilitate potrivit legii;
- d) Să păstreze secretul de serviciu în activitățile de primire, întocmire, multiplicare, difuzare și păstrare a documentelor cu caracter secret;
- e) Să respecte programul de muncă stabilit de instituție, urmărind folosirea cu eficiență maximă a timpului de muncă pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) Să îndeplinească atribuțiile de serviciu cuprinse în fișele de post, cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- g) Prin actele și faptele lor, angajații au obligația să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin din fișa postului;
- h) Să se prezinte la serviciu într-o ținută vestimentară decentă (haine curate, călcate), cu o notă de eleganță simplă adecvată unei persoane care este salarizată din banii publici, fără a se afișa indecență din componența căreia să nu facă parte: șlapii, papucii, pantaloni scurți, echipamente sportive, indiferent de timp și anotimp și să manifeste un comportament civilizată și demn în relațiile cu colegii și ceilalți salariați din instituție;
- i) Să se prezinte la evenimentele instituției (vernisaaje, lansări, spectacole, expoziții) într-o ținută vestimentară corespunzătoare, elegantă.
- j) Să manifeste sollicitudine și respect în relațiile cu persoanele din afara instituției;
- k) Să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului; persoanele aflate în această situație vor fi obligate să părăsească instituția, urmând a se lua măsuri de sancționare a acestora;
- l) Să se înscrie în registrele de evidență constituite, ori de câte ori intervin deplasări în interes de serviciu sau personal. Ieșirea din instituție se va face numai cu aprobarea conducerii, șefului serviciului sau compartimentului, după caz;
- m) Să-și însușescă și să respecte normele legale de prevenire și stingere a incendiilor, normele de protecția muncii și cele igienico sanitare;
- n) Să păstreze în condiții corespunzătoare toate bunurile mobile și imobile din dotarea instituției, să păstreze curățenia în aceste spații (birouri, sala de mese, sala de spectacol, toalete, etc) și să folosească în mod judicios rechizitele;
- o) Să fie permanent la dispoziția conducătorului ierarhic, aflându-se în regim de serviciu comandat;
- p) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din instituție pentru rezolvarea situației la locul de muncă;

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

Art. 56. De asemenea, salariații au următoarele interdicții :

- a) Să efectueze, în timpul programului de lucru, activități care nu au legătură cu sarcinile de muncă specifice;
- b) Să părăsească locul de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;
- c) Să înceteze nejustificat lucrul;
- d) Să scoată sau să depoziteze în incinta instituției bunuri materiale fără forme legale;
- e) Să pretindă /primească de la alți salariați, persoane străine avantaje pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- f) Să folosească numele **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, serviciului/compartimentului, în scopuri care pot duce la prejudicierea instituției;
- g) Să introducă în incinta **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București obiecte sau produse interzise de lege, ori materiale sau produse care ar putea provoca incendii sau explozii, cu excepția celor utilizate în activitatea curentă;
- h) Să comită sau să incite la orice act care tulbură buna desfășurare a activității instituției;
- i) Să folosească în interes personal bunurile sau capacitățile instituției;
- j) Să simuleze boala;
- k) Să înstrăineze oricare bunuri date în folosință sau păstrare;
- l) Să introducă și/sau să faciliteze introducerea în incinta instituției a persoanelor străine fără ca acestea să se afle în interes de serviciu;
- m) Să distrugă sau deterioreze materialele sau dispozitivele specifice realizării atribuțiilor de serviciu;
- n) Să se folosească de calitatea de salariat al **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, pentru obținerea de avantaje în scopuri personale;
- o) Să introducă în instituție unele mărfuri în scopul comercializării acestora;

- p) Să introducă/consume în incinta **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, băuturi alcoolice, droguri, substanțe și medicamente ilegale, sau alte substanțe interzise în timpul programului de lucru;
- q) Să participe la acte de violență sau să le provoace;
- r) Să întârzie la programul de lucru;
- s) Să absenteze nemotivat de la serviciu;
- t) Să folosească violența fizică sau de limbaj;
- u) Să hărțuiască sexual.

CAPITOLUL VI ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

Art. 57. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 58. Pentru angajații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână și are următorul program :

- Luni – vineri 09.00 – 17.00.

Art.59. În zilele de desfasurare a unor manifestari artistice (spectacole de teatru, muzică, recitaluri), in sala de spectacole Teatrelli (situata la sediul angajatorului), se vor desemna prin decizie emisa de către director, salariați in vederea desfasurarii unor activitati specifice, care vor respecta urmatorul program :

- vineri – sâmbătă – duminică - 14 -22, iar în fiecare zi de luni vor avea liber.

Art. 60. Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte. Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractual colectiv de muncă.

Art. 61. Angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

Art. 62. Salariații din **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, care lucrează de noapte beneficiază 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.

Art. 63. Accesul salariaților în sediul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, se face pe baza legitimației de serviciu.

Art. 64. Evidența zilnică a prezenței la lucru a salariaților se realizează de către fiecare serviciu sau compartiment prin condica de prezență. Semnarea condicii de prezență de către salariații se face la începerea și terminarea programului de lucru.

Art. 65. Ieșirea din instituție a salariaților în cursul zilei, pentru interese personale se face pe baza aprobării conducerii serviciului, biroului sau compartimentului din care face parte.

Art. 66. Programarea concediilor de odihnă se propune de către conducerea fiecărui serviciu sau compartiment, după consultarea salariaților, ținându-se cont de prevederile H.G. nr. 250/1992 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 67. Evidența concediilor de odihnă, boală, a învoirilor și a concediilor fără plată se ține de către Compartimentul Resurse Umane.

Art. 68. Pentru interese personale, bine justificate, salariații pot solicita, cu o lună înainte, conform H.G. nr. 250/1992 cu modificările și completările ulterioare, concediu fără plată (nu mai puțin de 30 de zile lucrătoare), prin cerere scrisă care se aprobă de către directorul instituției cu avizul prealabil al serviciului/compartimentului, din care face parte.

Art. 69. Date personale

Salariații si/sau colaboratorii **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au obligația să anunte în termen de 5 (cinci) zile și să prezinte documente la Compartimentul Resurse Umane, asupra oricărei modificări privind :

- adresa și numărul de telefon;
- starea civilă;
- preschimbarea actului de identitate;
- studii sau cursuri de perfecționare absolvite.

Art. 70. Salariații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au dreptul la cerere, la concedii pentru formare/ perfecționare profesională, acordate cu sau fără plată, conform legii, în urma cererii scrise și cu aprobarea șefului de serviciu/compartiment.

Art. 71 (1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații :

- a) susținerea examenului de admitere la doctorat;
- b) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;
- c) îngrijirea copilului bolnav în vârsta de peste trei ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază pentru aceleași motive, de concediu fără plată ;

d) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau după caz a soției, ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(2) Concedii fara plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decat cele prevăzute la alin.(1).

(3) Concedii fara plată se vor acorda în baza solicitării salariatului, având acordul scris al Directorului.

CAPITOLUL VII

REPAUSURI PERIODICE

Art. 72. Salariații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au dreptul zilnic la o pauză de masă ce nu va depăși 30 de minute.

Art. 73. Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Art. 74. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 Ianuarie;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 Decembrie;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- Alte zile stabilite prin acte normative
- (2) In situatia in care activitatea la locul de munca nu poate fi intrerupta in zilele de sambata si duminica, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile ale saptamanii sau cumulat pe o perioada mai mare.

Art. 75. (1) Durata concediului de odihna anual este de :

- 21 de zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă de până la 10 ani;
- 25 de zile lucrătoare pentru salariații care au o vechime în muncă de peste 10 ani.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

Art. 76. Concediu de boala.

(1) În caz de incapacitate temporară de muncă, salariatul are obligația să anunțe de îndată, dar nu mai tarziu de trei zile de la apariția situației, șeful ierarhic în legătură cu boala suferită, precum și cu numărul de zile de incapacitate temporară de muncă la care are dreptul.

(2) Dacă nu se respectă această cerință, salariatul va figura în pontaj cu absențe nemotivate și nu va fi remunerat pe caz de boală, urmând ca contractul individual de muncă să fie suspendat conform prevederilor legale.

(3) După vizarea certificatului de concediu medical de către medicul de familie, salariatul este obligat să-l depună până în ultima zi a lunii curente în care a survenit incapacitatea temporară de muncă, la Compartimentul Resurse Umane. Abuzul sau falsificarea constituie abatere disciplinară împotriva căreia se aplică măsurile de sancționare corespunzătoare.

(4) Certificatul medical va fi adus la Compartimentul Resurse Umane, vizat de directorul instituției și/sau Compartimentul/Serviciul, din care face parte salariatul.

Art. 77. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul, la cerere, de zile lucrătoare libere plătite, care nu se include în durata concediului de odihnă, după cum urmează :

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;

c) nașterea unui copil – 5 zile lucrătoare;

d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor - 3 zile lucrătoare;

e) decesul bunicilor, fraților – 1 zi lucrătoare;

(2) Concediile prevazute la alin.(1) lit.(a-e) se acordă într-o perioadă de maximum 30 zile de la producerea evenimentului, pe baza copiei certificatului respectiv și a altor documente, dacă este cazul.

CAPITOLUL VIII
PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR
INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art.78. Salariații pot reclama ori sesiza încălcări ale legii în cadrul instituției publice de către persoane cu funcții de conducere sau de execuție.

Art.79. (1) Cererile și reclamațiile individuale ale salariaților sunt analizate și soluționate, conform legii, de către serviciile/compartimentele de specialitate sau funcționale din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, cărora le sunt adresate.

(2) Soluționarea acestora se va face în termen de maxim 15 zile (după caz) de la data înregistrării cererii sau reclamației, pe baza raportului comisiei de disciplină.(În răspuns se indică, în mod obligatoriu, temeiul legal al soluției adoptate).

(3) Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale salariatului, nu se iau în considerare.

Art. 80. Salariații nemulțumiți de modul de soluționare a cererii sau reclamației se pot adresa în scris sau să se înscrie pentru audiență la Director.

Art. 81. Salariații nemulțumiti de rezultatul comunicat de instituție cu privire la cererile și reclamațiile lor, se pot adresa instanțelor judecătorești competente stabilite conform Noului Cod de procedură civilă, fiind considerate conflicte de muncă; iar dacă sunt lezați în drepturile lor, se pot adresa instanței de contencios administrativ, ținând seama de termenele și procedura prevăzută de lege.

CAPITOLUL IX
ABATERI DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNI APLICABILE

Art. 82. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor prevăzute în actualul Regulament Intern, inclusiv a normelor de comportare stabilite, constituie abatere disciplinară și se sancționează ca atare, indiferent de funcția deținută de salariații care au săvârșit-o.

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

Art. 83. Constituie abatere disciplinară următoarele fapte :

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența și întârzierea repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) desfășurarea altor activități decât cele stabilite prin fișa postului în timpul orelor de program sau a unor activități cu caracter politic;
- d) refuzul de a semna fișa de post;
- e) absența nemotivată de la serviciu sau întârzierea repetată de la serviciu;
- f) fumatul în locurile nepermise;
- g) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- h) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- i) manifestări care aduc atingere prestigiului instituției;
- j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și alte interdicții stabilite prin lege;
- k) refuzul de a se supune aplicării procedurilor privind sănătatea și securitatea în muncă, protecția muncii;
- l) facilitarea introducerii sau distribuirii în unitate a băuturilor alcoolice, substanțe/medicamente
al caror efect produc dereglări comportamentale, pentru a fi consumate la locul de munca;
- m) orice alte fapte interzise de lege.

Art. 84. În raport cu gravitatea abaterii disciplinare comise, sancțiunile care se aplică salariaților cu contract individual de muncă în cazuri de abateri disciplinare sunt cele stipulate de legislația în vigoare privind raporturile de muncă (Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, actualizată) și anume :

- 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 de muncă.”

Art. 85. Nicio măsură, cu excepția “avertismentului scris”, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, prin comunicare în scris cu precizarea obiectului, datei, orei și locului întrevederii. Analizarea abaterilor săvârșite de către salariați, se va face cu participarea comisiei de etică și disciplină din cadrul instituției, respectându-se prevederile art. 247-252, din Codul Muncii.

Art. 86. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 87. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, „dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Art. 88. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 89. Pentru salariații care au încheiat cu angajatorul contract individual de muncă, răspunderea patrimonială este reglementată de Codul muncii prin prevederile art. 253-259.

CAPITOLUL X

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 90. (1) În situația în care salariatul are un număr de trei absențe nemotivate, începând cu a patra zi se suspendă de drept contractul individual de muncă, respectiv raporturile de serviciu, după caz, până la data soluționării cauzei prin cercetare administrativă.

(2) Șeful ierarhic sesizează Comisia de Disciplină cu atribuții în domeniu, precum și Directorul, despre situația prevăzută la alin (1), în vederea demarării cercetării administrative.

(3) Suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu se face la sesizarea șefului ierarhic către Compartimentul Resurselor Umane.

(4) Pe durata suspendării contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de drepturi bănești.

CAPITOLUL XI

REGULI REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art. 91. Constatarea, cercetarea, aplicarea și contestarea sancțiunilor disciplinare se efectuează, după caz, în baza prevederilor Legii nr.53/2003 - Codului Muncii și H.G. nr. 1344/2007, privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplina, actualizată.

Art. 92. (1) Nici o persoană din cadrul **creart - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului** București, nu poate da informații și date referitoare la problemele instituției către mass-media, personal, ci numai prin intermediul purtătorului de cuvânt al instituției, persoana desemnată cu aceste atribuții de către directorul instituției.

(2) Nerespectarea alin. (1) constituie abatere disciplinară.

Art. 93. (1) Salariații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au obligativitatea ca în situația de suspendare la cerere, lichidare, demisie să predea toate documentele și lucrările avute în gestiune.

(2) Nerespectarea alin. (1) constituie abatere disciplinară.

Art. 94. Angajaților din cadrul **creart** - Centrul de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, le este interzisă eliberarea de copii, către terți, după cererile depuse în instituție care au viza sau rezoluția șefilor ierarhici, precum și a documentelor sau notelor interne purtate între servicii, cu excepția oricărui document solicitat de către instituțiile abilitate ale statului.

Art. 95. Angajații **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, au obligația de a respecta contractul/acordul colectiv de muncă, codul de conduită stabilit conform prevederilor legale, precum și programul de lucru stabilit prin decizia Directorului.

CAPITOLUL XII

MODALITĂȚI DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE ȘI CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 96. Pentru asigurarea aplicării tuturor dispozițiilor legale în domeniul relațiilor de muncă la nivelul instituției funcționează următoarele principii:

- a) Permanenta informare a conducerii despre aparițiile sau modificările cadrului legal în domeniul relațiilor de muncă;
- b) Imediata informare, sub semnătură de luare la cunoștință, a salariaților despre noile reglementări în domeniul relațiilor de muncă și mai ales sancțiunilor specifice;
- c) Imediata aplicare a normelor legale ce implică modificări ale regimului relațiilor de muncă la nivelul instituției;
- d) Însușirea și aplicarea tuturor normelor legale incidente față de specificul activității instituției.

CAPITOLUL XIII
CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE
PROFESIONALĂ ALE SALARIAȚILOR

Art. 97. Salariaților din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, li se aplică procedura și criteriile de evaluare stabilite de legislația în vigoare.

Art. 98. (1) Metodologia și criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București sunt aprobate prin decizie a Directorului.

(2) În cazul în care în urma evaluării anuale, salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, respectiv atunci când la evaluarea performanțelor profesionale anuale obține calificativul nesatisfăcător, acesta va fi concediat pentru motive care țin de persoana salariatului, conform prevederilor Codului Muncii.

CAPITOLUL XIV
REDACTAREA DOCUMENTELOR
CIRCUITUL DOCUMENTELOR ȘI AL INFORMAȚIILOR

Art. 99. Se interzice personalului **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Municipiului București, să proceseze documente ce nu au fost înregistrate în registrul de intrări- ieșiri al instituției.

Art. 100. Documentele ce vin din afara instituției se înregistrează la secretariat și se transmit spre analiză și distribuie numai directorului sau înlocuitorului său. Este interzisă primirea spre rezolvare a unor documente neînregistrate în registrul general de operațiuni intrari - ieșiri și fără a purta rezoluția directorului sau înlocuitorului acestuia.

Art. 101. Sarcinile de serviciu se primesc numai pe cale ierarhică, în mod similar se va proceda și în cazul raportării asupra modului de rezolvare a acestora.

Art. 102. Furnizarea de date și informații către persoane din afara instituției se face cu respectarea prevederilor legii privind liberul acces la informație de interes public.

Art. 103. Salariatul solicitat direct de conducerea instituției pentru a da unele relații sau a executa lucrări în probleme specifice are obligația să informeze șeful ierarhic asupra sarcinilor primite și a modului de soluționare a acestora.

CAPITOLUL XV

DISPOZIȚII FINALE

Art. 104. Presentul Regulament intern a fost elaborat în baza prevederilor Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 105. Orice alte dispoziții contrare se abrogă odată cu aplicarea prezentului regulament.

Art. 106. Modificările sau completările prezentului regulament se vor face ținându-se seama de actele normative în vigoare la data modificării (completării) prin grija Compartimentului Resurse Umane.

Art. 107. Presentul regulament se afișează la sediul instituției și se transmite tuturor serviciilor/compartimentelor din structura organizatorică a **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție, pentru a fi adus la cunoștința întregului personal al acestora.

Art. 108. (1) Orice salariat al **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Mun Bucuresti, poate ataca dispozițiile Regulamentului Intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Salariatul care se consideră vătămat într-un drept al său de prevederile prezentului Regulament Intern, se poate adresa în prealabil organului emitent și ulterior instanței de contencios administrativ, pentru modificarea sau anularea actului și repararea pagubei produse.

Art. 109. Încălcarea prevederilor prezentului regulament constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară.

Art. 110. (1) Personalul de conducere din cadrul **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție are obligația de a prelucra prevederile prezentului Regulament Intern cu toți angajații din subordine.

(2) Salariații trebuie să probeze însușirea prevederilor prezentului regulament prin semnarea procesului verbal întocmit cu ocazia instruirii.

(3) Pentru un angajat care la data prelucrării Regulamentului Intern, lipsește, aducerea la cunoștință se va face în prima zi de la reluarea activității de către conducatorul locului de muncă.

(4) Pentru noii angajați, prelucrarea Regulamentului Intern se va face în prima zi de activitate în cadru **creart** - Centrului de Creație, Artă și Tradiție al Mun. Bucuresti, de către șeful locului de muncă.

Art. 111. (1) Procesul verbal se va întocmi în două exemplare:

* un exemplar la Biroul Resurselor Umane ;

* un exemplar la serviciul/compartimentul respectiv, în dosarul cu procese verbale de instruire.

(2) Procesul verbal de instruire va primi număr de înregistrare.

Art. 112. Încălcarea prevederilor prezentului Regulament Intern constituie abatere disciplinară și atrage raspunderea disciplinară.

Art. 113. (1) Prevederile prezentului Regulament Intern se completează cu legislația specifică și se actualizează potrivit legislației apărute ulterior.

(2) Prevederile legale se aplică cu prioritate față de prezentul Regulament Intern.

Art. 114 Prezentul Regulament Intern a fost aprobat prin **Decizia nr. 46/16.02.2015**, dată la care încetează aplicabilitatea oricăror altor dispoziții anterioare.

Director,
Claudia Popa

Compartiment Juridic,
Consilier juridic
Preda Diana

Compartiment Resurse umane
Inspector de specialitate
Florentina Iordache