

Aprobat,
Prezidiul Academiei Române

Președinte,
Acad. Ionel Haiduc

Avizat,
Secția de Științe Economice,
Juridice și Sociologie

Președinte,
Acad. Mugur Isărescu

Regulament de organizare internă
al
Institutului Național de Cercetări Economice
"Costin C. Kirițescu"

Dispoziții generale

Institutul Național de Cercetări Economice "Costin C. Kirițescu" (INCE), denumit în continuare **INCE**, este o instituție cu personalitate juridică aflată în subordonarea Academiei Române, având ca obiect principal de activitate desfășurarea de cercetări fundamentale și avansate în domeniul economic, social și demografic, înscrise în programele avizate anual de Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie și aprobate de către Adunarea Generală a Academiei Române.

Organizarea și funcționarea INCE se face potrivit Decretului nr. 10/2 ianuarie 1990, actul normativ de constituire, cât și în conformitate cu: Legea nr. 752/2001, privind organizarea și funcționarea Academiei Române, republicată la data de 07.05.2009; Hotărârea Guvernului României nr. 107 bis /1990; Hotărârea Guvernului României nr. 505/1990; Hotărârea Guvernului României nr. 503/1998; Hotărârea Guvernului României nr. 1.366 / 2001 privind reorganizarea și schimbarea denumirilor unor unități de cercetare din subordinea Academiei Române; Hotărârea Guvernului României nr. 99/2009 privind schimbarea denumirii Institutului Național de Cercetări Economice; Statutul Academiei Române, publicat în Monitorul Oficial nr. 617/14.09.2009, împreună cu Regulamentele de aplicare.

În conformitate cu prevederile art. 257, 258 și 259 din Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, INCE în calitate de angajator cu consultarea reprezentanților salariaților, a elaborat prezentul Regulament intern cuprinzând următoarele:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii;
- abateri disciplinare și sancțiuni aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;
- modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Regulamentul intern se aplică tuturor salariaților aparatului propriu al Institutului Național de Cercetări Economice "Costin C. Kirițescu", indiferent dacă relațiile lor de muncă sunt stabilite prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu program de lucru cu timp complet sau cu timp parțial de muncă, contract de voluntariat.

Prezentul regulament are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității INCE, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, soluționarea conflictelor de muncă și / sau preîntâmpinarea grevelor, instituind reguli concrete de tipul celor prezentate mai sus. Orice angajat care își desfășoară activitatea în cadrul instituției, beneficiază de condiții adecvate de muncă, fiindu-i respectată demnitatea, fără nici o discriminare directă sau indirectă.

Capitolul I Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

Art. 1. (1) Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă prin persoana desemnată cu atribuții în acest sens din cadrul instituției.

(4) Instruirea salariaților se realizează periodic, de către persoana desemnată cu atribuții în acest sens, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(5) Instruirea prevăzută la alineatul precedent se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(6) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 2. (1) În vederea asigurării condițiilor de protecție a muncii și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, INCE are următoarele obligații:

- să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților; pentru acesta asigură condițiile necesare ca sarcinile de muncă și activitățile corespunzătoare să fie organizate astfel încât exigențele profesionale să corespundă capacităților fizice, fiziologice și psihologice ale salariaților, iar solicitarea profesională să fie în limitele normale;

- să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale în condițiile legii.

- să efectueze încadrarea în momentul angajării numai a persoanelor care, pe baza controlului medical și verificării aptitudinilor psiho-profesionale, corespund cerințelor locului de muncă pe care îl vor ocupa;

- să adopte măsuri de protecție a muncii corespunzătoare condițiilor de muncă specifice INCE, prin stabilirea atribuțiilor și responsabilităților ce revin salariaților în acest domeniu, conform funcției exercitate și locului de muncă ocupat;

- să asigure cunoașterea și aplicarea de către toți salariații a prevederilor legale în domeniul protecției muncii, prin șefii ierarhici superiori și prin salariatul responsabil cu protecția muncii;

(2) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Angajatorul, prin persoana desemnată cu atribuții în acest sens, trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

Angajatorul, prin persoana desemnată cu atribuții în acest sens, răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

(3) Salariatul responsabil cu protecția muncii ține evidența locurilor de muncă cu condiții vătămătoare, periculoase, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale și avariilor, când este cazul, iar la cererea inspectorilor de protecția muncii care efectuează control sau cercetare, prezintă documentele și acordă toate relațiile solicitate. Acesta ia toate măsurile necesare pentru prevenirea accidentelor de orice fel în procesul de lucru și asigură îndeplinirea sarcinilor stabilite de inspectorii de protecție a muncii, cu prilejul controalelor efectuate și completează toată documentația prevăzută de legislația în vigoare.

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la prevenirea și stingerea incendiilor atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, potrivit legii.

(5) Angajatorul are obligația să asigure prin servicii de medicină a muncii examenul medical la angajarea în muncă și supravegherea stării de sănătate a tuturor salariaților.

(6) În scopul asigurării implicării salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii se constituie Comitetul de securitate și sănătate în muncă având următoarea componență:

Președinte - Director economic/contabil șef;

Membri: Reprezentanții salariaților - 2;

Secretar – Persoana desemnată cu atribuții în domeniul protecției muncii.

(7) Angajatorul asigură materiale igienico-sanitare în scopul asigurării igienei și protecției personale. Materialele igienico-sanitare se distribuie gratuit salariaților.

Art. 3. Salariații INCE au următoarele obligații:

- să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în practică a dispozițiilor legale;

- să apere cu loialitate prestigiul INCE și al Academiei Române și să nu aducă prejudicii imaginii acestora;

- să aibă o atitudine onestă, corectă și conciliantă în exprimarea opiniilor pentru a evita conflictele;

- să își însușească și să respecte normele de protecție a muncii, de prevenire și stingere a incendiilor, măsurile de aplicare a acestora și să acorde primul ajutor în caz de accidente de muncă, celor accidentați;

- să desfășoare activitatea în așa fel, încât să nu se expună îmbolnăvirii profesionale sau accidentelor;

- să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice modificare survenită în desfășurarea procesului de lucru;

- să aibă un comportament profesionist, să asigure, în condițiile legii, transparența administrativă;

- salariatul responsabil cu protecția muncii și șefii ierarhici ai acestuia, să răspundă la relațiile solicitate de organele de control în domeniul protecției muncii;

Capitolul II Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Art. 4. (1) În cadrul INCE, relațiile de muncă au ca temei principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasială, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală este interzisă.

(3) Salariaților INCE le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale. În cazul concedierii din motive economice, care nu țin de persoana salariatului, nu se consideră discriminatorii următoarele criterii:

- disponibilizarea salariatului care cumulează pensia cu salariul;

- disponibilizarea salariatului care nu are funcția de bază în instituție;

- în cazul ambilor membri ai unei familii, încadrați în aceeași instituție, disponibilizarea celui care are venitul cel mai mic;

- nedisponibilizarea salariatului care are mai puțin sau 5 ani până la pensionare;

(4) Relațiile de muncă în cadrul INCE se bazează pe principiul consensualității și al buneii credințe.

Capitolul III. Criterii de angajare și promovare

Art. 5. Angajarea în cadrul INCE se face în condițiile legii, în baza deciziei Directorului general al INCE.

Art. 6. (1) Angajarea în cadrul INCE se face prin concurs sau după caz, examen, pe posturile vacante. Salariații cărora, după pensionare, li se aprobă continuarea activității în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul doar în baza temeiurilor legale.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții al INCE vor fi scoase la concurs, corespunzător necesarului stabilit de conducere, după epuizarea posibilităților de avansare a personalului angajat.

(3) Anunțul concursului va fi publicat pe internet pe site-uri specifice ori prin afișare la sediul INCE, cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii concursului sau examenului și va cuprinde, în mod obligatoriu, denumirea postului scos la concurs, data și locul susținerii concursului sau examenului, principalele condiții pe care trebuie să le îndeplinească candidatul, precum și modalitățile de informare.

(4) Participarea la concurs sau examen a persoanelor este condiționată de aprobarea prealabilă, de către Directorul general INCE, a cererii de înscriere la concurs sau examen.

(5) În vederea participării la concurs sau după caz, examen, solicitanții vor depune la Biroul resurse umane un dosar care va conține în mod obligatoriu următoarele documente: cererea de înscriere la concurs; actul de identitate în copie, actul de studii în copie, adeverință medicală din care să reiasă că este apt pentru postul pentru care se solicită angajarea, cartea de muncă în original și copie, recomandare de la ultimul loc de muncă, curriculum vitae, cazierul judiciar pentru funcțiile care implică necesitatea acestuia.

(6) Responsabilul pentru resurse umane va verifica conținutul dosarului, vizând actele depuse pentru conformitate cu originalul.

(7) Componența comisiei de concurs sau de examinare în vederea angajărilor sau a promovărilor, se stabilește prin decizie a directorului general. Comisia este condusă de un președinte, iar secretarul comisiei de examinare răspunde de buna organizare și desfășurare a concursului și nu este membru al comisiei.

(8) Bibliografia și tematica pentru concurs se întocmesc de către șeful compartimentului în care urmează să se facă angajarea, se aprobă de Directorul general și se pun la dispoziția solicitanților.

(9) În vederea verificării îndeplinirii de către candidați a condițiilor de participare la concurs, dosarele acestora se prezintă comisiei de către Responsabilul pentru Resurse Umane.

(10) Concursul va consta după caz, dintr-o probă scrisă și o probă orală sau interviu. Pentru posturile încadrate în anexele legislației în vigoare, pe funcții comune (respectiv, compartimentul administrativ.) concursul va consta și dintr-o probă practică.

Probele susținute se notează cu note de la 1 la 10 de către fiecare membru al comisiei. Pentru a fi declarați admiși, candidații trebuie să obțină, în cadrul fiecărei probe susținute, cel puțin nota 7. Pe baza notelor obținute, în ordine descrescătoare și în funcție de numărul posturilor scoase la concurs, comisia va stabili candidații admiși la concurs.

La medii egale, comisia va stabili candidatul admis, ținând cont de activitatea profesională, studiile de bază sau suplimentare (studii universitare, diplome de calificare în mai multe meserii, etc.), datele personale cuprinse în recomandări, etc.

(11) Rezultatul concursului se consemnează într-un proces verbal și se afișează în termen de max. 3 zile la sediul unității. În termen de 48 de ore de la ora afișării, se pot formula și depune eventualele contestații la sediul INCE, care le va analiza și soluționa, în regim de urgență, după care soluția dată se va afișa la sediul unității în termen de 2 zile. După confirmarea rezultatelor obținute la concurs și a rezultatelor la contestații, se fac comunicările către candidații admiși.

(12) Candidații admiși la concurs sunt obligați să se prezinte, pentru angajare, în termen de 15 zile calendaristice de la data luării la cunoștință. În cazul neprezentării în termenul stabilit, candidatul este considerat respins, după care se notifică următorul candidat care a obținut media de admitere imediat următoare, cu mențiunea posibilității de a solicita angajarea pe postul respectiv. Dacă nici acest candidat nu se prezintă în termen de 5 zile de la comunicare, postul este declarat vacant.

Art. 7. (1) Angajarea pentru ocuparea funcțiilor de execuție sau de conducere, se va face prin verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale ale solicitantului, pentru a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, pe baza criteriilor de evaluare, cu stabilirea unei perioade de probă.

(2) Perioada de probă este de :

- a) max. 90 zile calendaristice, pentru funcții de execuție,*
- b) max. 120 zile calendaristice pentru funcții de conducere, și constituie vechime în muncă.*

(3) Avansarea în grade profesionale pentru personalul încadrat în funcții de execuție, se face la cerere, prin transformarea postului ocupat de salariat și în raport cu:

- a) vechimea minimă de 3 ani în gradul profesional anterior,*
- b) rezultatele obținute în activitate, potrivit ultimei evaluări,*
- c) competența profesională constatată printr-un raport/memoriu personal de activitate.*
- d) promovarea, după caz, a unui examen scris și oral;*

(4) În mod excepțional, pentru personalul cu activitate profesională deosebită Directorul General poate aproba nominal, avansarea în gradul profesional imediat superior, fără îndeplinirea condiției minime de vechime.

Art. 8. (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul – cadru, aprobat prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/28.02.2003, cu modificările și completările ulterioare. Persoana ce urmează a fi angajată în cadrul instituției va fi

informată în prealabil, în ceea ce privește elementele prevăzute în contractul individual de muncă. După încheierea contractului individual de muncă salariatul ia la cunoștință prevederile prezentului regulament.

(2) Elementele contractului individual de muncă se pot modifica în condițiile legislației în vigoare.

(3) Fișa postului constituie anexă la contractul individual de muncă și face parte integrantă din acesta.

Art. 9. Angajaților INCE aflați în concediile acordate potrivit prevederilor legale sau ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate în condițiile legii, li se acordă la data reluării activității, salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale în care au fost încadrați anterior suspendării.

Capitolul IV Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 10. INCE, în calitate de angajator, are următoarele drepturi:

- să stabilească reguli privind organizarea și funcționarea INCE concretizate în conformitate cu Decretul nr. 10/2 ianuarie 1990, actul normativ de constituire, cât și în conformitate cu: Legea nr. 752/2001, privind organizarea și funcționarea Academiei Române, republicată la data de 07.05.2009; Hotărârea Guvernului României nr. 107 bis / 1990; Hotărârea Guvernului României nr. 505/1990; Hotărârea Guvernului României nr. 503/1998; Hotărârea Guvernului României nr. 1.366 / 2001 privind reorganizarea și schimbarea denumirilor unor unități de cercetare din subordinea Academiei Române; Hotărârea Guvernului României nr. 99/2009, privind schimbarea denumirii Institutului Național de Cercetări Economice; Statutul Academiei Române, publicat în Monitorul Oficial nr. 617/14.09.2009, împreună cu Regulamentele de aplicare.

- să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în funcție de locul de muncă ocupat;

- să stabilească programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului; Aceste programe presupun un mod de organizare flexibil a timpului de lucru;

- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și a prezentului Regulament.;

Art. 11. (1) INCE, în calitate de angajator, are următoarele obligații:

- să respecte prevederile legale în dispozițiile date salariaților;

- să încheie contracte individuale de muncă pentru toți salariații;

- să ia toate măsurile necesare pentru plata salariului cel puțin o dată pe lună;

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și să asigure permanent condițiile necesare desfășurării optime a procesului de lucru;
- să țină cont de drepturile salariaților înscrise în Codul Muncii;
- să plătească toate contribuțiile și impozitele datorate de angajator și angajat aferente;
- să respecte legislația în vigoare privitoare la registrul de evidență al salariaților;
- să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- să ia toate măsurile necesare pentru buna desfășurare a procesului de lucru în toate compartimentele INCE;
- să asigure salariaților accesul la serviciul medical de medicină a muncii, să asigure sănătatea și securitatea în muncă;
- să asigure participarea salariaților la programe de formare profesională, după caz.

Art. 12. (1) La angajare se încheie contractul individual de muncă în baza actului administrativ de numire - decizia Directorului general, între INCE și salariat, în baza căruia se prestează munca în schimbul salariului convenit, potrivit legii.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative. CIM se încheie după informarea prealabilă a persoanei care solicită angajarea cu privire la clauzele generale care vor fi înscrise în acesta.

Art. 13. (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată sau, în unele cazuri expres prevăzute de lege, pe durată determinată. Modificarea contractului individual de muncă sau a raporturilor de serviciu se poate face numai cu acordul părților.

(2) Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă sau a raporturilor de serviciu este posibilă numai în cazurile și în condițiile stabilite prin legislația în vigoare.

(3) Contractul individual de muncă poate înceta astfel: de drept; ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea, sau ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile explicite prevăzute de lege.

(4) Demisia angajatului se poate face numai prin notificare scrisă, cu respectarea termenului de preaviz (maxim 20 zile calendaristice pentru funcțiile de execuție, respectiv 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere) sau fără respectarea termenului de preaviz, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile

asumate prin contractul individual de muncă sau dacă angajatorul își exprimă în scris, renunțarea totală sau parțială la termenul de preaviz.

(5) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se realizează numai respectând etapele premergătoare prevăzute de legislația în vigoare și descrise succint în prezentul regulament.

Capitolul V Drepturile și obligațiile angajatului

Art. 14. Salariații INCE au următoarele drepturi:

- dreptul la nediscriminare și la respectarea demnității umane, precum și a tuturor drepturilor garantate de Constituție;

- dreptul la salarizare pentru munca depusă și în conformitate cu încadrarea;

- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

- dreptul la concediu anual de odihnă;

- dreptul la egalitate de șanse, tratament și dreptul la replică;

- dreptul la demnitate în muncă;

- dreptul la securitate și sănătate în muncă;

- dreptul de acces la formarea profesională;

- dreptul la informare și consultare;

- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă;

- dreptul la protecție în caz de concediere (indemnizația de șomaj);

- dreptul de a participa la acțiuni colective;

- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Art. 15. (1) Salariații INCE au următoarele obligații:

- să îndeplinească atribuțiile care le revin conform fișei postului;

- să respecte programul de lucru;

- să respecte disciplina muncii;

- să respecte prevederile cuprinse în Statutul Academiei Române, Regulamentul de Organizare și Funcționare, Regulamentul Intern, în contractul individual de muncă, precum și în orice acte normative în vigoare;

- să respecte confidențialitatea informațiilor obținute, în legătură cu orice activitate cu privire la instituția publică;

- să dovedească loialitate față de instituție;

- să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție.

(2) Relațiile cu mass-media se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către Directorul general. Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea INCE.

(3) În cazul în care un salariat participă la activități sau dezbateri publice fără a fi desemnat are obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată reprezintă punctul de vedere personal și nu cel oficial al instituției în care își desfășoară activitatea.

(4) Angajaților le este interzis:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu instituția în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia;

- să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare în care instituția este parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

- să dezvăluie informații la care au acces în exercitarea funcției, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

- să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică, să acorde sponsorizări cu caracter politic, să facă propagandă de orice fel în instituție;

- să utilizeze numele sau imaginea proprie, obținută în exercitarea funcției sau a instituției, în orice acțiune publicitară sau pentru promovarea unor activități comerciale.

Capitolul VI Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 16 Soluționarea cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților se va realiza în conformitate cu prevederi Procedurii operaționale privind soluționarea petițiilor (P.O.D.5).

Capitolul VII Reguli concrete pentru salariați privind disciplina muncii

Art. 17. Salariații sunt obligați:

- să respecte programul de lucru stabilit de instituție;

Rev.1

- să aibă o comportare corectă la locul de muncă și în institut, să nu încalce regulile de bunăuviință față de colegi, șefii ierarhici și membrii Academiei;

- să păstreze ordinea și curățenia la locul de muncă;

- să semneze condica de prezență la venire și la plecare;

- să anunțe instituția, prin orice mijloc și în cel mai scurt timp, atunci când nu se poate prezenta la program din cauză de boală sau alte motive intervenite neașteptat;

- să vină la serviciu apt de muncă, într-o ținută decentă și îngrijită;

- să nu folosească timpul de muncă sau bunurile instituției în interes personal, să nu execute lucrări sau să presteze servicii care nu sunt în interesul instituției;

- să nu vină la serviciu sub influența băuturilor alcoolice, să nu introducă și să nu consume alcool la locul de muncă, să respecte locurile amenajate pentru fumat în condițiile legii;

- să nu pretindă sau să primească bani sau alte foloase, în afara celor prevăzute de lege, pentru activitățile prestate în instituție în cadrul atribuțiilor de serviciu.

Capitolul VIII Abateri disciplinare și sancțiuni aplicabile

Art. 18. (1) INCE dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Încălcarea cu vinovăție de către salariat, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, a obligațiilor legale prevăzute în prezentul Regulament, precum și a obligațiilor și sarcinilor ce îi revin în baza Regulamentului de Organizare și Funcționare, în baza contractului individual de muncă, precum și nerespectarea sarcinilor încredințate de către conducerea instituției sau de șefii ierarhici, constituie abatere disciplinară și în conformitate cu art.264 alin(1) din Codul Muncii, se sancționează după cum urmează:

- avertismentul scris;

- suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

- reducerea salariului de bază și, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(3) 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, prezentul regulament, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 19. Sancțiunile pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- avertismentul scris;

- suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

- retrogradarea în funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

- reducerea salariului de bază/indemnizației pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 20. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

(3) Toate sancțiunile disciplinare prevăzute în prezentul Regulament, se pot aplica chiar dacă pentru aceleași fapte autoritățile competente au aplicat amenzi contravenționale ori sancțiuni penale, ori au fost luate măsuri în vederea angajării răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse instituției de către salariați.

(4) Abaterea disciplinară săvârșită de un salariat în perioada în care este detașat, se sancționează de conducerea unității la care acesta este detașat. Sancțiunea desfacerea disciplinară a contractului de muncă se aplică numai de conducerea unității care l-a detașat.

(5) Abaterile disciplinare săvârșite de un salariat în timpul delegării sale se sancționează de conducerea unității care l-a delegat.

(6) În cazul în care unitatea a făcut plângere penală împotriva unui salariat sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, conducerea INCE va dispune suspendarea din funcție. Pe timpul suspendării nu se plătesc drepturi salariale.

(7) Sancțiunea disciplinară aplicată unui salariat, cu excepția sancțiunii constând în desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, se consideră a nu fi fost

luată, dacă timp de un an de la data aplicării ei, angajatul nu a mai săvârșit nici o altă abatere.

(8) Înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii, acela care a aplicat-o poate dispune ca sancțiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată, dacă angajatul nu a mai săvârșit în acest interval nici o altă abatere și a avut o comportare bună.

Capitolul IX Reguli referitoare la procedura disciplinară

Art. 21. INCE stabilește sancțiunile disciplinare în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite de către acesta.

Art. 22. Se consideră abatere disciplinară gravă absentarea nemotivată de la serviciu; 5 absențe nemotivate consecutive conduc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă; 10 absențe nemotivate efectuate pe parcursul a 12 luni conduc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 23 (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora, și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. 2, fără un motiv obiectiv dovedit prin acte justificative, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate argumentele în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare.

Art. 24. (1) 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.

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

(3) Comunicarea 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.

(4) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Capitolul X Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Art. 25. (1) Programul de lucru al salariaților INCE se desfășoară între orele 8.00-16.30 în zilele de luni-joi și 8.00 – 14 în ziua de vineri, cu excepția sărbătorilor legale.

(2) Durata maximă legală a timpului de lucru nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art. 26. (1) Prezența la program va fi consemnată prin semnarea condicii de prezență la venirea și plecarea din instituție.

(2) Recuperările, delegațiile, concediile de orice fel, vor fi consemnate în condica de prezență care este documentul primar la întocmirea fișei colective de prezență.

(3) Salariații pot fi învoiți de șeful ierarhic pentru o perioadă de maxim 4 ore, cel mult de 2 ori pe lună.

(4) Deplasările interne se fac cu acordul șefului ierarhic, aprobate, după caz, de Directorul general al INCE. Deplasările internaționale în interesul INCE sau Academiei se fac pe baza unei decizii semnate de Directorul general, sau după caz, de Președintele Academiei.

Art. 27. Repaosul săptămânal se acordă în 2 zile consecutiv, sâmbăta și duminica.

Art. 28. Concediile de odihnă se efectuează în condițiile reglementărilor legale în vigoare, pe baza planificării întocmite la începutul fiecărui an calendaristic .

Art. 29. (1) Durata minimă a concediului de odihnă este de 21 de zile lucrătoare pe an. Personalul din activitatea de cercetare științifică, atestat, are dreptul, în conformitate cu Hotărârea nr.250/1992, la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de pâna la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de pâna de 5-15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani;

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea angajatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mica de 15 zile lucrătoare.

(2) În cazul în care, din motive justificate, salariatul nu a putut efectua concediul la care avea dreptul într-un an calendaristic, instituția va fi obligată să acorde concediul până la sfârșitul anului următor.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de muncă.

(4) În cazul unor evenimente familiare deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă legal aferent anului respectiv. Aceste evenimente sunt:

- căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
- nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II, precum și afinii salariatului – 3 zile lucrătoare;
- donări de sânge – conform legislației în vigoare;
- control medical anual – 1 zi.

Art. 30. Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații pot beneficia, la cerere, de concediu fără plată de 90 de zile care, cu acordul angajatorului, poate fi prelungit până la maxim 250 de zile.

Art. 31. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională care se acordă cu sau fără plată pe această perioadă.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența sa ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 32. Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să prezinte data începerii stagiului, domeniul și instituția unde are loc. Acest concediu se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic funcție de examenele care urmează a fi susținute.

Art. 33. În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională, conform legii, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore (art.152 (1) - Codul Muncii).

Art. 34. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 35. Salariații care au probleme de sănătate și obțin certificate medicale sunt obligați să anunțe în maxim 24 ore, personal sau printr-un membru al familiei, pe șefii

lor, privind numele medicului, unitatea care a emis certificatul medical, precum și data emiterii.

Art. 36. (1) Conducătorii locurilor de muncă întocmesc pontajul lunar pe care îl predau la Responsabilului pentru Resurse Umane.

(2) Pontajul se predă apoi la Biroului financiar, contabil, resurse umane și secretariat, în vederea întocmirii statelor de plată.

(3) Termenul de predare a pontajului la Biroul Resurse Umane este 5 ale lunii imediat următoare.

Capitolul XI Dispoziții finale

Art. 37. Presentul regulament va fi adoptat după aprobarea în Consiliul Științific INCE și va fi adus la cunoștință salariaților, prin grija Responsabilului Resurse Umane asigurând luarea la cunoștință, precum și afișarea acestuia într-un loc vizibil, la sediul INCE.

Art. 37. (1) Orice salariat poate sesiza conducerea INCE cu privire la dispozițiile prezentului Regulamentului de ordine internă, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Contestația se adresează Directorului general INCE, în scris, cu menționarea expresă a dispozițiilor contestate, a drepturilor considerate a fi încălcate și cu motivarea corespunzătoare, urmând a fi soluționată în termen de 30 de zile.

(3) Dacă răspunsul primit nu este satisfăcător, salariatul poate sesiza instanța judecătorească în termen de 30 de zile de la data comunicării modului de soluționare sau de la expirarea termenului la care angajatorul avea obligația să dea răspuns sesizării primite.

Art. 39. Presentul Regulament de organizare internă, aprobat în Ședința Consiliului Științific al INCE din data de 16 ianuarie 2013, intră în vigoare și se aplică începând cu data de 17 ianuarie 2013.

*Propun aprobare,
DIRECTOR ECONOMIC/CONTABIL ȘEF,
Ec. Luminița Horșia*

*Întocmit,
Responsabil resurse umane,
Veronica Ciobanu*