



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPĂȚII VERZI
INTRARE Nr. 966
IESIRE Nr. 20
Anul 20 Luna 04 Ziua 16

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPĂȚII VERZI CĂLĂRAȘI

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ Serviciul Public Pavaje Spații Verzi

DE ACORD
DIRECTOR ADJUNCT
Constantin MOLDOVEANU

APROB
DIRECTOR
Adriana – Viorica BRÎNZĂ



CUPRINS

- Capitolul: I** - Prezentarea SPPSV Călărași, pag 2- 4;
- Capitolul: II** - Reguli privind protecția și securitatea în muncă în cadrul unității, pag. 4-9;
- Capitolul: III** - Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțării oricărei forme de încălcare a demnității, pag 9 - 11;
- Capitolul: IV** - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, pag 12 - 15;
- Capitolul: V** - Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, pag 15- 16;
- Capitolul: VI** - Reguli concrete privind disciplina muncii în unitate, pag 16;
- Capitolul: VII** - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, pag 16 - 17;
- Capitolul: VIII** - Reguli referitoare la procedura disciplinară, pag 17 - 22;
- Capitolul: IX** - Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice, pag 22;
- Capitolul: X** - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților, pag 23;
- Capitolul: XI** – Dispoziții finale, pag 23.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

Capitolul: I - Prezentare

Articolul 1. Serviciului Public Pavaje Spatii Verzi Calarasi a fost infiintat prin Hotararea Consiliului Local nr. 75/2000 și reorganizat prin HCL nr. 61/26.03.2020, în temeiul actelor normative de reglementare, astfel:

- Lege nr. 24/2007 privind reglementarea și administrarea spațiilor verzi din intravilanul localităților;
- OUG nr. 57/2019 – Cod administrativ;
- OG nr. 71/2002 privind organizarea și funcționarea serviciilor publice de administrare a domeniului public și privat de interes local;
- Legea nr. 24/2007 privind reglementarea și administrarea spațiilor verzi din intravilanul localităților.

Articolul 2 Serviciului Public Pavaje Spatii Verzi Calarasi, conform HCL nr. 61/2020, va gestiona, administra și realiza în regie proprie următoarele activități de interes local:

- a) executarea lucrărilor de construire, modernizare și întreținere a străzilor și a drumurilor, în strictă concordanță cu documentațiile de urbanism și pe baza studiilor de circulație și de trafic;
- b) verificarea stării tehnice a străzilor, identificarea și localizarea degradărilor produse în carosabil și remedierea operativă a acestora;
- c) creșterea eficienței lucrărilor de construire, reabilitare și întreținere a străzilor și a drumurilor, prin adoptarea unor soluții, materiale și tehnologii performante;
- d) organizarea fronturilor de lucru, semnalizarea corespunzătoare a lucrărilor și adoptarea restricțiilor de circulație necesare desfășurării traficului în condiții de siguranță pe toată durata execuției lucrărilor de construire, modernizare și întreținere a străzilor;
- e) evitarea și/sau limitarea deteriorării domeniului public, determinată de execuția lucrărilor de construcții, precum și refacerea zonelor adiacente afectate;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- f) realizarea și întreținerea în perfectă stare de funcționare a instalațiilor de dirijare a circulației, a semafoarelor, a indicatoarelor rutiere și a marcajelor;
- g) perfecționarea și modernizarea mijloacelor de semnalizare și avertizare rutieră și de dirijare a circulației;
- h) amenajarea și întreținerea locurilor de parcare;
- i) dezvoltarea și amenajarea spațiilor publice în strânsă concordanță cu necesitățile comunităților locale și cu documentațiile de urbanism aprobate potrivit legii;
- j) amenajarea, întreținerea și înfrumusețarea zonelor verzi, a parcilor și grădinilor publice, a locurilor de joacă pentru copii;
- k) administrarea și exploatarea băilor și WC-urilor publice;
- l) conservarea, protejarea și extinderea fondului vegetal existent;
- m) producerea materialului dendrofloricol necesar amenajării, decorării și înfrumusețării zonelor verzi adiacente tramei stradale și a locurilor de agrement;
- n) întreținerea și exploatarea lacurilor de agrement, a ștrandurilor și a celoralte lacuri și bălți aparținând domeniului public al municipiului Călărași;
- o) asanarea și amenajarea terenurilor mlăștinoase din municipiul Călărași, amenajarea și întreținerea cursurilor de apă ce traversează localitățile, prin lucrări de îndiguire, dirijare și asigurare a scurgerii;

Articolul 3 Serviciul Public Pavaje Spații Verzi Călărași își desfășoară activitatea în limitele competențelor atribuite, la cererea autorității locale pe baza de notă-comandă și în limita fondurilor bugetarea aprobate. Procedura fiind descrisă în ROF – art 5 – surse de finanțare.

Articolul 4 Funcții (extras ROF)

I. Administrarea și întreținerea drumurilor:

- a) executarea lucrărilor de construire, modernizare și întreținere a străzilor și a drumurilor, în strictă concordanță cu documentațiile de urbanism și pe baza studiilor de circulație și de trafic;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- b) verificarea stării tehnice a străzilor, identificarea și localizarea degradărilor produse în carosabil și remedierea operativă a acestora;
- c) creșterea eficienței lucrărilor de construire, reabilitare și întreținere a străzilor și a drumurilor, prin adoptarea unor soluții, materiale și tehnologii performante;
- d) organizarea fronturilor de lucru, semnalizarea corespunzătoare a lucrărilor și adoptarea restricțiilor de circulație necesare desfășurării traficului în condiții de siguranță pe toată durata execuției lucrărilor de construire, modernizare și întreținere a străzilor;
- e) evitarea și/sau limitarea deteriorării domeniului public, determinată de execuția lucrărilor de construcții, precum și refacerea zonelor adiacente afectate;
- f) realizarea și întreținerea în perfectă stare de funcționare a instalațiilor de dirijare a circulației, a semafoarelor, a indicatoarelor rutiere și a marcajelor;
- g) perfecționarea și modernizarea mijloacelor de semnalizare și avertizare rutieră și de dirijare a circulației;
- h) amenajarea și întreținerea locurilor de parcare;
- i) dezvoltarea și amenajarea spațiilor publice în strânsă concordanță cu necesitățile comunităților locale și cu documentațiile de urbanism aprobate potrivit legii;
- j) identificarea și reabilitarea străzilor pentru crearea/asigurarea unor condiții de siguranță în ceea ce privește circulația rutieră.

II. Amenajarea, întreținerea și înfrumusețarea zonelor verzi din competență:

- a) amenajarea, întreținerea și înfrumusețarea zonelor verzi, a parcilor, scuarurilor și grădinilor publice, a locurilor de joacă pentru copii;
- b) administrarea și exploatarea băilor și WC-urilor publice;
- c) conservarea, protejarea și extinderea fondului vegetal existent pentru menținerea biodiversității;
- d) producerea materialului dendrofloricol necesar amenajării, decorării și înfrumusețării zonelor verzi adiacente tramei stradale și a locurilor de agrement;
- e) întreținerea spațiilor verzi, se va realiza periodic, prin lucrări de amenajare, restaurare și modernizare, în limita fondurilor aprobate;



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

- f) menținerea și dezvoltarea funcțiilor de protecție, menținerea peisajului și protecției mediului în scopul ocrotirii sănătății;
- g) regenerarea și extinderea spațiilor verzi;
- h) identificarea zonelor deficitare și realizarea de lucrări pentru extinderea suprafețelor acoperite cu vegetație;
- i) extinderea suprafețelor ocupate cu spații verzi prin identificarea unor terenuri cu potențial ecologic și sociocultural.

III. Crearea, menținerea și administrarea spațiilor amenajate destinate copiilor și activităților sportive:

- dezvoltarea, prin realizarea de investiții, în scopul creșterii suprafețelor și a numărului de spații amenajate;
- mențenanța articolelor și echipamentelor existente;
- asigurarea condițiilor de siguranță prin încadrarea/delimitarea corespunzătoare a locurilor de joacă pentru copii și activități sportive;
- asigurarea, înlocuirea și întreținerea articolelor ce pot genera evenimente/accidente:
 - creearea mediului adecvat și natural în aria spațiilor amenajate.

III. Întreținerea mijloacelor și instalațiilor rutiere:

- a) gestionează echipamentele de semnalizare și modalitățile de coordonare trafic conform recomandărilor/avizelor emise;
- b) asigură mențenanța instalațiilor și echipamentelor de semnalizare rutieră;
- c) realizează marcajele rutiere de delimitare rutieră;
- d) instalalează și verifică instalațiile și echipamentele de semnalizare și avertizare în domeniul rutier.

IV. Alte activități

- a) întreținerea și exploatarea lacurilor de agrement, a ștrandurilor și a celorlalte lacuri și bălți aparținând domeniului public al municipiului Călărași;
- b) asanarea și amenajarea terenurilor mlaștinoase din municipiul Călărași, amenajarea și întreținerea cursurilor de apă ce traversează localitățile, prin lucrări de îndiguire, dirijare și asigurare a scurgerii

Articolul 5. Obiective



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPATII VERZI CĂLĂRAȘI**

In vederea realizării domeniului său de activitate, prevăzut la art. 2, Serviciul Public Pavaje Spatii Verzi Călărași îndeplinește următoarele obiective generale:

- a) desfășoară activități de management privind organizarea activităților și respectarea normativelor de muncă pe fiecare compartiment/birou/serviciu în parte ;
- b) asigura îmbunătățirea continuă a organizării și funcționarii serviciilor de specialitate;
- c) asigura organizarea și funcționarea rațională a resurselor;
- d) asigura încadrarea în conturile specifice de materii prime și materiale;
- e) asigura utilizarea cu eficiență a timpilor normativi de lucru;
- f) organizează controlul tehnic de calitate al prestațiilor;
- g) organizează gestiunea și întreținerea mijloacelor fixe/activelor/bunurilor/echipamentelor pe care le are în administrare;
- h) asigura utilizarea la capacitatea tehnică a mijloacelor de producție;
- i) asigura aplicarea normelor de protecție și igiena la muncă, PSI și paza bunurilor proprii sau atribuite gratuit de autoritatea locală;
- j) elaborează planul de investiții pe care îl supune spre aprobare Consiliului Local și răspunde de aplicarea acesteia;
- k) elaborează proiectul bugetului de venituri și cheltuieli pe care îl supune aprobării consiliului local;
- l) urmărește executarea bugetului de venituri și cheltuieli și raportează de acesta în condițiile legii;
- m) răspunde de modul de utilizare a creditelor bugetare;
- n) asigura respectarea disciplinei tehnologice a muncii;
- o) elaborează studii, documentații și proiecte pentru dezvoltarea și modernizarea activității pe care le supune aprobării Consiliului Local;
- p) elaborează norme de consum și manopera specific serviciului pe baza de studii;
- q) efectuează, periodic, analize ale modului de realizare a prestațiilor stabilind și măsurile necesare pentru eliminarea lipsurilor constatațe;
- r) organizează, conform legii, controlul finanțiar preventiv;
- s) organizează, potrivit legii, inventarierea anuală sau de cate ori este nevoie, a materiilor prime, materialelor, mijloacelor fixe și obiectelor de inventar aflate în administrare,
- t) fundamentează costurile pentru activitățile prestate, pe baza tarifelor aprobate;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

u) întocmește devize estimative pentru lucrările ce urmează a le executa pe bază de notă de comandă sau la cerere către terți, instituții/autorități;

v) întocmește situații de lucrări pentru prestațiile executate în vederea justificării costurilor realizate;

w) efectuează plăți către furnizorii de materiale, piese de schimb, etc;

x) efectuează, în condițiile legii, plăți pentru bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale;

Capitolul: II - Reguli privind protecția și securitatea în muncă în cadrul unității :

- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sanatatea în muncă,
- HG nr. 1425/2006 Norme metodologice de aplicare și
- HG nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sanatate la locul de munca.

Obligațiile generale ale angajatorului

Articolul 6 Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sanatatea lucratorilor în toate aspectele legate de munca.

In cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia următoarele **măsuri** pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucratorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucratorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în munca.

Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevazute pe baza următoarelor **principii generale de prevenire**:

- a) evitarea riscurilor;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea posturilor de munca, alegerea echipamentelor de munca, a metodelor de munca si de productie, in vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat si a diminuarii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care sa cuprinda tehnologiile, organizarea muncii, conditiile de munca, relatiile sociale si influenta factorilor din mediul de munca;
- h) adoptarea, in mod prioritara, a masurilor de protectie colectiva fata de masurile de protectie individuala;
- i) furnizarea de instructiuni corespunzatoare lucratilor.

Totodată, în funcție de natura activitatilor realizate, angajatorul are următoarele **obligatii**:

- a) sa evaluateze risurile pentru securitatea si sanatatea lucratilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de munca, a substantelor sau preparatelor chimice utilizate si la amenajarea locurilor de munca;
- b) ca, ulterior evaluarii prevazute la lit. a) si daca este necesar, masurile de prevenire, precum si metodele de lucru si de productie aplicate de catre angajator sa asigure imbunatatirea nivelului securitatii si al protectiei sanatatii lucratilor si sa



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

fie integrate in ansamblul activitatilor intreprinderii si/sau unitatii respective si la toate nivelurile ierarhice;

c) sa ia in considerare capacitatatile lucratorului in ceea ce priveste securitatea si sanatatea in munca, atunci cand ii incredinteaza sarcini;

d) sa asigure ca planificarea si introducerea de noi tehnologii sa faca obiectul consultarilor cu lucratorii si/sau reprezentantii acestora in ceea ce priveste consecintele asupra securitatii si sanatatii lucratorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de conditiile si mediul de munca;

e) sa ia masurile corespunzatoare pentru ca, in zonele cu risc ridicat si specific, accesul sa fie permis numai lucratorilor care au primit si si-au insusit instructiunile adecvate.

Fara a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci cand in acelasi loc de munca isi desfasoara activitatea lucratori din mai multe intreprinderi si/sau unitati, angajatorii acestora au urmatoarele obligatii:

a) sa coopereze in vederea implementarii prevederilor privind securitatea, sanatatea si igiena in munca, luand in considerare natura activitatilor;

b) sa isi coordoneze actiunile in vederea protectiei lucratorilor si preventiei riscurilor profesionale, luand in considerare natura activitatilor;

c) sa se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) sa informeze lucratorii si/sau reprezentantii acestora despre riscurile profesionale.

In vederea asigurarii conditiilor de securitate si sanatate in munca si pentru preventirea accidentelor si a bolilor profesionale, angajatorii au obligatia sa obtina



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

autorizatia de functionare din punct de vedere al securitatii si sanatatii in munca, inainte de inceperea oricarei activitati.

Activitatile de prevenire si protectie a muncii ce trebuie stabilite la nivelul serviciului:

1. identificarea pericolelor si evaluarea riscurilor pentru fiecare componenta a sistemului de munca, respectiv executant, sarcina de munca, mijloace de munca/echipamente de munca si mediul de munca pe locuri de munca/posturi de lucru;
2. elaborarea, indeplinirea, monitorizarea si actualizarea planului de prevenire si protectie;
3. elaborarea de instructiuni proprii pentru completarea si/sau aplicarea reglementarilor de securitate si sanatate in munca,
4. propunerea atributiilor si raspunderilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca, ce revin lucratorilor, corespunzator functiilor exercitate, care se consemneaza in fisa postului;
5. verificarea insusirii si aplicarii de catre toti lucratorii a masurilor prevazute in planul de prevenire si protectie, a instructiunilor proprii, precum si a atributiilor si responsabilitatilor ce le revin in domeniul securitatii si sanatatii in munca stabilite prin fisa postului;
6. intocmirea unui necesar de documentatii cu caracter tehnic de informare si instruire a lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca;
7. elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, in scris, a periodicitatii instruirii adecvate pentru fiecare loc de munca in instructiunile proprii,



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

asigurarea informarii si instruirii lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca si verificarea insusirii si aplicarii de catre lucratori a informatiilor primite;

8. elaborarea programului de instruire-testare la nivelul Serviciului;
9. asigurarea intocmirii planului de actiune in caz de pericol grav si iminent;
10. evidenta zonelor cu risc ridicat si specific;
11. stabilirea zonelor care necesita semnalizare de securitate si sanatate in munca, stabilirea tipului de semnalizare necesar si amplasarea acestuia;
12. evidenta meserilor si a profesiilor prevazute de legislatia specifica, pentru care este necesara autorizarea exercitarii lor;
13. evidenta posturilor de lucru care necesita examene medicale suplimentare;
14. evidenta posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesita testarea aptitudinilor si/sau control psihologic periodic;
15. monitorizarea functionarii sistemelor si dispozitivelor de protectie, a aparaturii de masura si control, precum si a instalatiilor de ventilare sau a altor instalatii pentru controlul noxelor in mediul de munca;
16. verificarea starii de functionare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență, precum si a sistemelor de siguranta;
17. identificarea echipamentelor individuale de protectie necesare pentru posturile de lucru din intreprindere si intocmirea necesarului de dotare a lucratorilor cu echipament individual de protectie,;
18. urmarirea intretinerii, manipularii si depozitarii adecate a echipamentelor individuale de protectie si a inlocuirii lor la termenele stabilite;
19. participarea la cercetarea evenimentelor conform competentelor;
20. elaborarea rapoartelor privind accidentele de munca suferite de lucratori;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

21. urmarirea realizarii masurilor dispuse de catre inspectorii de munca, cu prilejul vizitelor de control si al cercetarii evenimentelor.

Articolul 7 Normele de disciplină a muncii se aplică tuturor salariaților indiferent de funcția pe care o ocupă sau natura contractului de muncă prin care este încadrat.

Prezentul regulament cuprinde un capitol distinct pentru persoanele care prestează muncă în folosul comunității indiferent de forma prin care a fost trimis la Serviciul Public Pavaje Spații Verzi Călărași.

Persoanele ce se află control, prestează muncă în folosul comunității, lucrătorii delegați sau detașați, atât la compartimentele funcționale cât și la cele productive, sunt obligați să respecte normele de disciplină în muncă din prezentul regulament.

Capitolul: III - Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

Articolul 8 Codul muncii - Egalitatea de tratament

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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

Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire,



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Articolul 9. Directiva 2006/54/Comisia Europeană privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Interdicția oricărei discriminări

Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială

Orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

- (a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme;
- (b) obligația de a contribui și calcularea contribuțiilor;



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

(c) calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere, și condițiile de durată și menținere a dreptului la prestații.

Interzicerea oricărei discriminări

Se interzice orice discriminare directă sau indirectă în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

- condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

- accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;

- condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația;

- afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare.

Articolul 10. Ordonanță nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vîrstă, handicap, boală cronică necontagioasă,



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Constituie hărțuire și se sănționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vîrstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

Constituie victimizare și se sănționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea.

Articolul 11. Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 2.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

Fiecare om se poate prevăla de toate drepturile și libertățile proclamate în prezența Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.

Capitolul: IV - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

Articolul 12. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Articolul 13. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele 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;



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPATII VERZI CĂLĂRAȘI**

- 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 finanțieră a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- 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) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Articolul 14. Salariatul are, în principal, următoarele 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;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) compensarea orelor suplimentare cu timp liber la solicitarea salariatului formulată cu trei zile înainte;
- o) dreptul la concediu fără plată, de până la 60 zile, cu aprobarea conducerii, solicitate cu trei zile înainte;
- p) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Articolul 15. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPATII VERZI CĂLĂRAȘI

- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Alte obligații specifice:

- executarea la timp și de calitate a sarcinilor de serviciu potrivit funcției pe care o deține sau a naturii muncii prestate;
- executarea întocmai a dispozițiilor primite de la șefii ierarhici;
- respectarea normelor de disciplină a muncii;
- respectarea regulilor de protecție a muncii și PSI;
- să utilizeze integral și cu eficiență timpul de lucru;
- să respecte programul de muncă;
- să cunoască procesul tehnologic;
- să întrețină corespunzător utilajele, uneltele și mijloacele de lucru;
- să nu lase fără supraveghere utilajele pornite;
- să folosească corepunzător și conform destinației utilajele, mijloacele de muncă, combustibilul și energia;
- să nu consume bături alcoolice în timpul programului și să permită verificarea sa, cu aparatură autorizată a stării de ebrietate și gradului de alcoolemiei, în caz contrar refuzul echivalând cu recunoașterea și implicit acceptarea sancțiunilor existente la Capitolul: VIII - Reguli referitoare la procedura disciplinară, art. 25, alin 2 din prezentul Regulament;
- să nu sustragă, sprijine sau favorizeze, bunuri materiale;
- să nu părăsească locul de muncă fără aprobare;
- să realizeze și să mențină curățenia la locul de muncă;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- să nu lipsească nemotivat;
- să anunțe situațiile în care beneficiază de concediu medical;
- participarea la intervenții pentru eliminarea efectelor fenomenelor meteo sau de altă natură.

Capitolul:V Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților

Articolul 16. Sesizarea

Angajații Serviciului Public Pavaje Spații Verzi își pot solicita/revendica drepturile legale printr-o cerere adresată conducerii.

De asemenea, poate fi sesizată/reclamată verbal sau în scris conducerii profesionale, orice abatere disciplinară care constă în;

- nerespectarea codului de conduită, a reglementelor interne, fișei postului sau gestionarea resurselor sau echipamentelor,

- constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Sesizarea prevăzută nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul autorităților și instituțiilor publice. În acest sens, angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudicați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-cerință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

Articolul 17. Soluționarea sesizării



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPATII VERZI CĂLĂRAȘI

La nivelul SPPSV Călărași, cererile și sesizările formulate de personalul încadrat sau existența unor sezizări formulate de către terți privind comportamentul personalului încadrat sunt de competență Serviciului. În acest sens, comisia de disciplină analizează în temiu LEGII nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu respectarea Regulamentelor interne, Codului de conduită, cauzelor, precum și comportamentul persoanei.

Eventualele constatări vor fi sănctionate conform Capitolul: VII - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile din prezentul Regulament.

Capitolul: VI - Reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

Articolul 18. Serviciul este organizat și funcționează pe baza principiului subordonării ierarhice și colaborării.

Structura de personal, conform organigramei aprobate, este organizată la nivelul Serviciului pe compartimente, birouri și servicii, toate acestea fiind subordonate conducerii.

Deciziile privind prioritățile, bugetul, investițiile și politica de personal, precum și coordonarea tuturor activităților revine conducerii Serviciului.

Modalitățile de transmite și realizarea a activităților aparțin structurilor de specialitate, executarea fiind de competență personalului, în funcție de atribuțiile de serviciu și obiectul deciziei.

Capitolul: VII - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile

Articolul 19. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Articolul 20 Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

Articolul 21. Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sanctiune disciplinară în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Articolul 22. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate

Capitolul: VIII - Reguli referitoare la procedura disciplinară;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPATII VERZI CĂLĂRAȘI

Articolul 23. procedura prelabilă aplicării sancțiuni art. 250-252 Codul muncii

Sub sancțiunea nulității absolute, nici-o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 19, lit a) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Pentru realizarea acestei activități salariatul va fi convocat în scris precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

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

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Conducerea, la propunerea Comisiei de cercetare, emite decizia de sancționare, formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice.

Articolul 24. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovătie a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Articolul 25. Decizia de sancționare va cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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.

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



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIU PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

Articolul 26. Încălcarea cu vinovătie a obligațiilor prevăzute în prezentul regulament și a altor îndatoriri prevăzute în actele normative în vigoare, constituie abatere de la disciplină și se sancționează astfel:

pct. 1. Nerespectarea programului de lucru sau lipsa de la program

- a) la prima abatere – avertisment scris
- b) la a doua abatere - diminuarea salariului cu 5 - 10% pe una - trei luni
- c) la a treia abatere – desfacerea contractului individual de muncă.

pct. 2. Consumul de băuturi alcoolice sau prezentarea la lucru în stare de ebrietate. Persoana angajată este obligată să permită verificarea sa de către șeful structuri (compartiment, birou, serviciu), respectiv de către persoana cu atribuții în domeniul protecției muncii, cu aparatură tehnică, în vederea stabilirii alcoolemiei, dacă există suspiciuni de ebrietate sau consum alcool, în caz contrar refuzul persoanei echivalează cu recunoașterea.

a) la prima abatere – încetarea activității și a programului de lucru în ziua respectivă, predarea echipamentelor și avertisment scris

b) la a doua abatere - încetarea activității și a programului de lucru în ziua respectivă, predarea echipamentelor și diminuarea salariului cu 10%, pe o perioadă de una - trei luni

c) la a treia abatere – desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

pct. 3. Nerealizarea sarcinilor de serviciu

a) până la trei ipostaze - diminuarea salariului proporțional cu nerealizarea

b) după a treia ipostază - desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

pct. **4.** Nerespectarea dispozițiilor șefului ierarhic superior, inclusiv neprezentarea în urma convocării pentru intervenții în caz de evenimente.

- a) la prima abatere – avertisment scris
- b) la a doua abatere - diminuarea salariului cu 5-10% pe una - trei luni
- c) la a treia abatere – desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

pct. **5.** Necunoașterea și nerespectarea procesul tehnologic

- a) la prima abatere – avertisment scris și stabilirea termenului de însușire a tehnologiei respective

b) la a doua abatere - abatere gravă -concedirea

pct. **6.** Risipa de materiale, combustibil, energie electrică, etc.

- a) la prima abatere – avertisment scris si recuperarea pagubei
- b) la a doua abatere - recuperarea pagubei și diminuarea salariului cu 10% pe o lună
- c) la a treia abatere - desfacerea disciplinară a contractului de muncă conform Codului Muncii

pct. **7. Lăsarea fără supraveghere a utilajelor**

- a) la prima abatere – avertisment scris si recuperarea pagubei;
- b) la a doua abatere - recuperarea pagubei și diminuarea salariului cu 10% pe o lună;
- c) la a treia abatere - recuperarea pagubei și desfacerea disciplinară a contractului de muncă conform Codului Muncii

pct. **8. Utilizarea în scopuri personale a utilajelor și a mijloacelor de transport, etc.**



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- a) la prima abatere - diminuarea salariului cu 10% și recuperarea pagubei
 - b) la a doua abatere - recuperarea pagubei și desfacerea disciplinară a contractului de muncă conform Codului Muncii
- pct. **9.** Nerespectarea normelor de SSM și PSI
- a) la prima abatere - diminuarea salariului cu 10% pe una - trei luni
 - b) la a doua abatere - desfacerea disciplinară a contractului de muncă conform Codului Muncii
- pct. **10.** declararea și susținerea unor evenimente personale sau urmare a neglijenței, ca fiind accidente de muncă, constataate de inspectorul/persoana delegată cu atribuții în domeniul SSM și PSI prin intermediul procesului verbal de cercetare a evenimentului, constituie abatere disciplinară și se sancționează astfel
- a) la prima abatere cu avertisment și recuperarea de la salariat a cheltuielilor realizate de SPPSV cu cercetarea
 - b) la a doua abatere diminuarea salariului cu 5-10 % și recuperarea de la salariat a cheltuielilor realizate de SPPSV cu cercetarea
 - c) la a treia abatere cu desfacerea contractului individual de muncă și recuperarea de la salariat a cheltuielilor realizate de SPPSV cu cercetarea
- pct. **11.** Neutilizarea echipamentelor de protecție și/sau lucru este abatere disciplinară și se sancționează
- a) la prima abatere – avertisment scris
 - b) la a doua abatere - diminuarea salariului cu 10% pe una- trei luni
 - c) la a treia abatere - desfacerea disciplinară a contractului de muncă, conform Codului Muncii
- pct. **12.** Nerespectarea normelor tehnice și a consumurilor specifice



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

- a) la prima abatere - diminuarea salariului cu 5 - 10% pe una- trei luni
 - b) la a doua abatere - desfacerea disciplinară a contractului de muncă, conform Codului Muncii
- pct. **13.** Comportarea necorespunzătoare față de conducerea Seviciului/compartimentului, colegi, terți și beneficiari
- a) la prima abatere - diminuarea salariului cu 5 - 10% pe una- trei luni
 - b) la a doua abatere - desfacerea disciplinară a contractului de muncă conform Codul Muncii,
- pct. **14.** Sustragerea de bunuri materiale
- a) la prima abatere (abatere gravă) - desfacerea disciplinară a contractului de muncă și repararea eventualelor prejudicii;
- pct. **15.** Folosirea de utilaje asupra carora s-a intervenit cu diverse improvizării
- a) la prima abatere și în funcție de efectele produse – avertisment, respectiv desfacerea contractului individual de muncă;
- pct. **16.** Refuzul de a participa la intervenții pentru înlăturarea efectelor produse de fenomene meteo sau de altă natură
- a) la primul refuz nemotivat - avertisment;
 - b) la a doua abatere (refuz) nemotivată – diminuarea salariului cu 5 - 10% pe una- trei luni
 - c) la a treia abatere (refuz) nemotivat – desfacerea contractului individual de muncă.



**PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI**

Articolul 27. Nerespectarea obligațiilor prevăzute în Regulamentele interne, precum și a altor îndatoriri prevăzute în actele normative în vigoare, constituie abatere disciplinară și se sanctionează astfel:

- avertisment scris;
- retrogradarea din funcție, cu accordarea salariului corespunzător funcției în care 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%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în raport de gravitatea și consecințele faptei.

Desfacerea contractului de muncă se va realiza și în situația în care salariatul a mai săvârșit alte două abateri distincte într-un interval de un an de zile, respectiv în situația în care prin acțiunile sale cu intenție a generat un prejudiciu Serviciului.

De asemenea, această sancțiune operează și atunci când angajatul refuză și/sau îndeamnă ceilalți angajați la nerespectarea dispozițiilor transmise de șefii structurilor sau de conducerea Serviciului sau au un comportament necorespunzător prin adresarea de injurii sau acte de violență la adresa șefilor, colegilor sau altor persoane.

Abaterile disciplinare vor fi sesizate prin referat și cercetare de către Comisia de cercetare disciplinară desemnată prin decizia directorului.

Refuzul primirii convocării, în mod direct sau cu mandat poștal, poate fi suplinit prin afișarea la locul/punctul de lucru al salariatului.

Cu această ocazie se va întocmi un proces – verbal, fiind consemnată data, locul, precum și martorul, respectiv semnătura acestuia. Martorul va fi persoana care administrează, controlează sau are în pază locația.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

În cazul refuzului de a primi decizia, direct sau mandat poștal, se va proceda la afișarea unei înștiințări cu privire la emiterea acesteia și care va cuprinde numele persoanei și posibilitatea ridicării de la compartimentul resurse umane al SPPSV, cu respectarea condițiilor menționate în alineatul precedent. Neprezentarea pentru primirea deciziei în termen de 10 echivalează cu acceptarea sancțiunii.

Articolul 28 Răspunderea patrimonială

În situațiile enunțate la art. 26, pct. 10 referitor la declararea și susținerea fără temei a unor evenimente personale sau urmare a neglijenței ca fiind accidente de muncă, costurile efectuării cercetării vor fi recuperate de la salariatul vinovat.

În toate celelalte situații prin care se identifică sau există suspiciuni de producere a unei pagube angajatorului din vina salariaților și în legătură cu munca lor, acestea vor fi verificate atât sub aspectul existenței, cât și al valorii și consemnate într-un proces verbal. Recuperarea contravalorii prejudiciului se va realiza integral prin emiterea unei decizii de imputare. Totodată, prin acordul părților, recuperarea prejudiciului se poate realiza într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

Capitolul: IX - Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice:

Articolul 29. Dispozițiile prezentului Regulament de Ordine Interioară sunt reglementate de TITLUL XI - Răspunderea juridică, CAPITOLUL I, II și III, art. 241-259 din Codul muncii.

Articolul 30. Sunt aplicabile și alte dispoziții legale de reglementare în domeniul muncii, conexe, emise atât structurile europene, cât și cele naționale,



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

precum și Hotărârile Consiliului Local al municipiului Călărași, respectiv actele cu caracter intern.

Capitolul: X - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Articolul 31. Criterii de evaluare:

- gradul de adaptarea al salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- rezultatele/calificativele obținute în activitatea desfășurată; perioada de timp evaluată, minim trei ani;
- implicarea și sprijinul colegilor pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- participarea la cursuri de perfecționare, realizate cu sprijinul angajatorului;
- obținerea unei calificări profesionale și extinderea pregătirii;
- actualizarea permanentă a cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă.

Articolul 32. Modalități de recompensare

Recompensarea personalului se realizează prin promovarea în grade/trepte funcții, în domeniul în care activează, cu respectarea dispozițiilor legale privind organizarea și susținerea examenului sau după caz, a concursului.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CĂLĂRAȘI
SERVICIUL PUBLIC PAVAJE SPAȚII VERZI CĂLĂRAȘI

Capitolul XI - DISPOZIȚII FINALE

Articolul 33. Anterior procedurii de aprobare a fost realizată consultarea salariaților SPPSV Călărași, conform art. 241 Codul muncii și va fi comunicat personalului, ulterior aprobării.

Întocmit,
inspector sp.
Olguța TĂMĂIANU

Avizat
Consilier juridic
Mihai IONESCU