

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

**ART. 95.** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

#### **Suspendarea contractului individual de muncă**

**ART. 96.** (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

**ART. 97.** Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;

- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**ART. 98.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

**ART. 99.** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- e) pe durata detașării;
- f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3)În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

**ART. 100.** (1)Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) C.M.

(2)Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

#### **ART. 101.**

(1)Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

(2)Contractul individual de muncă se poate suspenda la cererea motivată a salariatului, pentru un interes personal pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției pe care o deține. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

(3)În vederea suspendării raporturilor de serviciu potrivit prevederilor alin. (1) și (2) salariatul depune o cerere motivată adresată persoanei care are competența de numire în funcție. Cererea de suspendare se depune înainte de data de la care se solicită suspendarea contractului individual de muncă, prin acordul părților.

(4)Persoana care are competența de numire în funcție își poate exprima sau nu acordul cu privire la suspendarea contractului individual de muncă la cererea salariatului.

(5)În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 5 zile calendaristice, înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părților, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, salariatul informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcție despre acest fapt.

#### **Încetarea contractului individual de muncă**

**ART. 102.** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a)de drept;

b)ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c)ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

#### **Încetarea de drept a contractului individual de muncă**

**ART.103.** (1)Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d)ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g)de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j)retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2)Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanei aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3)Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4)Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

**ART.104.** (1)Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2)Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3)Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4)În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5)Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6)Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7)Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

### **Concedierea**

**ART.105.(1)**Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2)Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

**ART. 106.** Este interzisă concedierea salariaților:

a)pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b)pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**ART.107.(1)**Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a)pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b)pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c)pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d)pe durata concediului de maternitate;

e)pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

g)pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2)Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

### **Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului**

**ART. 108.** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

**ART. 109.** (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 din Codul muncii.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

**ART. 110.** (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) din Codul muncii poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

### **Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului**

**ART. 111.** (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

**ART. 112.** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, în cazul concedierilor colective;

d)lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

**ART.113.**Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

### **Demisia**

#### **ART. 114.**

(1)Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2)Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3)Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4)Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5)Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6)În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7)Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8)Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

### **CAPITOLUL XI: Contractul individual de muncă pe durată determinată**

**ART.115.**(1)Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are posibilitatea de a angaja, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2)Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3)Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile Codului muncii, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4)Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5)Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

**ART.116.**Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

**ART.117(1)Transferul personalului contractual** poate avea loc după cum urmează:

- a) în interesul serviciului;
- b) la cererea salariatului.

(2) Transferul se poate face într-o funcție pentru care sunt îndeplinite condițiile specifice prevăzute în fișa postului.

(3) Transferul în interesul serviciului se poate face numai cu acordul scris al funcționarului transferat.

(4) Transferul în interesul serviciului se face într-o funcție de aceeași categorie, clasă și grad profesional cu funcția deținută de funcționarul sau într-o funcție de nivel inferior.

(5) Transferul la cerere se face într-o funcție de aceeași categorie, clasă și grad profesional sau într-o funcție publică de nivel inferior, în urma aprobării cererii de transfer a funcționarului de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul. În acest caz, transferul poate avea loc numai între autorități sau instituții publice din administrația publică centrală, între autorități administrative autonome ori, după caz, între autorități sau instituții publice din administrația publică locală.

**ART.118.Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere**

(1) Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții contractuale de conducere, vacante sau temporar vacante, se realizează prin promovarea unui salariat, prin act administrativ al persoanei care are competența de numire în funcția contractuală.

(2) Pentru a putea fi promovat temporar potrivit alin. (1), funcționarul trebuie să îndeplinească condițiile de vechime pentru ocuparea funcției contractuale și să nu aibă o sancțiune disciplinară aplicată și care nu a fost radiată.



## CAPITOLUL XII. Reguli privind protecția, igiena, securitatea și sănătatea în muncă a salariaților.

**ART.119.**Conducerea Primăriei are obligația să asigure personalului condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică, să să prevină accidentele de muncă și bolile profesionale, după cum urmează:

a)să solicite Inspectoratului Teritorial de muncă Bistrița-Năsăud autorizarea funcționării din punct de vedere al protecției muncii, să mențină condițiile de muncă pentru care a fost autorizată și să ceară revizuirea acesteia în cazul modificării condițiilor de muncă, potrivit legii;

b)să stabilească măsuri tehnice, sanitare, organizatorice de protecția muncii;

c)să stabilească pentru salariați reguli proprii pentru aplicarea normelor de protecție a muncii;

d)să asigure și să controleze prin salariatul delegat cu aceste atribuții, cunoașterea și aplicarea de către toți salariații a măsurilor tehnice, sanitare, organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul protecției muncii;

e)să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării salariaților în procesul de muncă: afișe, pliante,filme, etc.;

f)să asigure informarea fiecărui salariat, anterior numirii sau angajării asupra riscurilor la care este expus la viitorul locul de muncă;

g)să asigure pe cheltuiala primăriei, instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu atribuții în acest domeniu;

h)să numească sau să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical, corespund locului de muncă și sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;

i)să țină evidența locurilor de muncă cu condiții deosebite, vătămătoare sau grele, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, accidentelor tehnice și să ia măsuri de eliminare a condițiilor respective și îmbunătățirea acestora;

j)să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție;

k)să asigure realizarea măsurilor impuse de inspectorii de muncă cu prilejul controalelor;

**ART.120.**Regulile generale aplicabile conducerii și salariaților cu privire la condițiile de muncă și igienă sunt următoarele:

a)instrucțiunile prevăzute în prezentul Regulament Intern, impun fiecărui salariat și conducerii să vegheze, atât la securitatea și sănătatea proprie cât și a celorlalți salariați din primărie și serviciile publice de interes local;

b)fumatul în incinta primăriei și a celorlalte servicii publice de interes local, în alt loc decât cel amenajat, precum și consumarea băuturilor alcoolice sau prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice sunt interzise;

c)în prezența semnelor evidente de comportament anormal al unui salariat datorită căruia acesta nu și-ar mai putea executa sarcinile de serviciu și care poate determina crearea unei situații periculoase, șeful ierarhic poate propune un consult medical al salariatului respectiv. Acest consult medical va avea drept scop, respectând secretul medical, precizarea unui diagnostic, recomandarea unui tratament medical, dacă este necesar. În așteptarea unei soluții definitive, salariatului în cauză îi va fi interzis să-și mai exercite sarcinile;

d) asigurarea și păstrarea condițiilor corespunzătoare în grupurile sanitare dotate cu materiale de strictă necesitate în vederea creării unui confort necesar respectării intimității fiecăruia, precum și pentru preîntâmpinarea îmbolnăvirilor;

e) asigurarea efectuării și menținerea curățeniei în birouri, grupuri sanitare, holuri se va face numai cu aparate electrocasnice și materiale speciale. Nerespectarea acestor prevederi sunt considerate abateri disciplinare și vor atrage sancționarea disciplinară a celor ce se vor face vinovați de încălcarea acestora.

**ART.121(1)** În caz de pericol (cutremur, incendiu, etc.) evacuarea salariaților se efectuează conform Planului de evacuare stabilit pe baza Normelor de paza contra incendiilor și Planului de Aparare Civilă.

(2) Lucrarile, documentația de serviciu, tehnica de calcul din dotarea fiecărui compartiment, se asigură prin depunerea acestora în dulapuri, camere prevăzute cu sisteme și dispozitive de închidere.

Autoturismele proprietatea primăriei și salariaților vor fi parcate în spații special destinate și vor avea un ecuson de parcare specific primăriei.

**ART.122(1)** În caz de accidente, inclusiv a celor de muncă, sau incidente în locul de muncă se va acționa astfel:

a) toate accidentele, inclusiv accidentele de muncă de traseu, survenite în timpul serviciului, vor fi comunicate imediat Primarului sau înlocuitorului acestuia. Aceste reguli vor fi respectate și în cazul accidentelor survenite pe traseul domiciliu - loc de muncă și invers.

b) accidentul care a produs invaliditate, accidentul mortal și accidentul colectiv vor fi comunicate de îndată Primarului sau altei persoane din conducerea acesteia, Inspecției Muncii, precum și organelor de urmărire penală competente, potrivit legii.

(2) Prin accident de muncă se înțelege vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care are loc în timpul procesului de muncă, indiferent de natura raportului sau contractului de muncă și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate sau deces.

(3) Este considerat accident de muncă:

a) accidentul suferit de salariați, practicanți, studenți, pe perioada activității în cadrul primăriei sau serviciile publice de interes local;

b) accidentul suferit de orice persoană ca urmare a acțiunii întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol iminent care amenință avutul public sau pentru salvarea de vieți omenești;

c) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă are loc la sediul primăriei sau al serviciilor publice de interes local, ori în alt loc de muncă organizat de acestea în timpul programului de muncă și nu se datorează culpei exclusive a accidentatului.

(4) Accidentele vor fi raportate primarului în vederea cercetării cauzelor și stabilirii persoanelor vinovate.

(5) Rezultatul cercetării se consemnează într-un proces-verbal care va stabili:

a) cauzele și împrejurările în care a avut loc accidentul;

b) prevederile din normele de protecția muncii care nu au fost respectate;

c) persoanele răspunzătoare;

d) sancțiunile aplicate;

e) măsuri ce se impun a fi luate pe viitor pentru evitarea sau preîntâmpinarea lor;

(6) Nerespectarea de către salariați a normelor de protecție a muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.

**ART.123(1)** Fiecare salariat este obligat să utilizeze echipamentul tehnic din dotare și materiale repartizate conform cerințelor, fiind interzisă utilizarea acestora în scopuri personale;

(2) Sunt considerate echipamente tehnice: echipamente de calcul, birotică, autovehicule, aparate, etc., specifice activității, necesare executării sarcinilor de serviciu;

(3) Este interzisă intervenția din proprie inițiativă asupra echipamentului tehnic sau a echipamentului de protecție, dacă întreținerea acestuia este încredințată unui specialist, salariații fiind obligați să apeleze la serviciile acestuia;

**ART.124(1)**. Măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății muncii și mijloacelor necesare acestuia se iau, pe baza Instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă, de către personalul responsabil în colaborare cu șefii serviciilor. Controlul medical anual este obligatoriu pentru fiecare salariat pentru întocmirea fișelor de aptitudini și se face de un medic de medicina muncii.

(2) Fiecărui salariat i se asigură, prin grija persoanei responsabile, instrucțiunile proprii privind securitatea și sănătatea în muncă, sub semnătură pentru a fi respectate.

(3) Instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă este organizat potrivit legii în trei faze ce vor fi consemnate obligatoriu în fișa individuală de instructaj cu indicarea materialului predat, durata și data instruirii.

(4) Instruirea introductivă generală care durează 7 ore și 1 ora testarea cunoștințelor este realizată de către persoana responsabilă cu securitatea și sănătatea în muncă cu salariații nou angajați, transferați, detașați, practicanții și cu salariații aflați în perioadă de probă, după caz;

(5) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductivă generală de către șeful compartimentului unde salariatul urmează să-și desfășoare activitatea și are ca scop prezentarea riscurilor și măsurilor de prevenire specifice locului de muncă și demonstrarea practică a activității pe care salariatul o va desfășura, durează 7 ore și testarea cunoștințelor 1 oră.

(6) Instruirea periodică se face obligatoriu pentru toți salariații și are drept scop aprofundarea normelor de protecția muncii, a modificării normelor de securitate și sănătate în muncă sau ale instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate a muncii, la reevaluarea activității după accident de muncă incluzând și demonstrații practice. Se efectuează de conducătorul locului de muncă pe durata a 2 ore conform Programului anual de instruire aprobat. Suplimentar instruirii periodice programate se va face instruire periodică în situația salariaților care absentează mai mult de 30 de zile de la locul de muncă.

(7) În cadrul instructajului introductiv general vor fi expuse în principal, următoarele probleme :

a) riscurile de accidentare specifice primăriei și serviciilor publice de interes local,

- b) legislația de sănătate și securitate a muncii în vigoare ,
- c) consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației de sănătate și securitate a muncii,
- d) măsuri tehnico- organizatorice de prevenire, alarmare, intervenție, evacuare și prim-ajutor,
- e) Planul de prevenire și protecție ,
- f) Cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în munca .
- g) Instrucțiuni proprii de traseu la /de la loc de munca /domiciliu.

(8) Instructajul introductiv general se realizează în spații special amenajate, conținutul instructajului și programul de desfășurare vor fi întocmite de salariații cu atribuții în domeniu și aprobate de Primar.

**ART.125(1).** Salariații sunt obligați să-și însușească și să respecte Instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în munca, să acorde primul ajutor în caz de accidente de muncă celor accidentați, să comunice evenimentele care au provocat accidente de muncă în cel mai scurt timp conducerii și organelor legale competente pentru cercetare.

(2) Angajatorul are obligația, conform legii, să asigure organizarea unei activități permanente de cunoaștere a legislației în domeniul protecției muncii, utilizând forme mijloace cu conținut specific avizate de serviciul de specialitate din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

**ART.126.** Dispozițiile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă se completează cu dispozițiile legii speciale, ale Codului muncii, precum și cu instrucțiunile proprii fiecărei meserii de securitate și sănătate în munca .

### **CAPITOLUL XIII. Selectarea, salarizarea, evaluarea, promovarea și avansarea salariaților**

**ART.127.** Cariera în funcția publică cuprinde ansamblul situațiilor juridice și efectele produse, care intervin de la data nașterii raportului de serviciu al funcționarului public până în momentul încetării acestui raport, în condițiile legii.

**ART.128.** (1) Selectarea funcționarilor publici, numirea în funcții de execuție și în funcții de conducere, evaluarea, promovarea și avansarea lor, se va face conform prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și a HGR nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și a procedurilor operationale specifice.

(2) Numirea salariaților într-o funcție publică se face în condițiile legii, prin concurs/examen, în limita funcțiilor publice vacante.

(3) Data și locul de desfășurare a concursului, bibliografia, precum și condițiile stabilite pentru înscriere, componența comisiei de concurs/examen, respectiv de contestație, după caz, se vor stabili conform prevederilor legislației în vigoare.

**ART.129.**(1) Concursul de recrutare constă în 3 etape succesive, după cum urmează:

- a) selecția dosarelor de înscriere;
- b) proba scrisă/proba practică;
- c) interviul.

(2) Poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;

- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g) îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică în ultimii 7 ani;
- j) nu a desfășurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.

(3) Numirea în funcția publică se face, pe perioadă nedeterminată sau temporar, după caz, prin dispoziția primarului. Aceasta nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative.

**ART.130.(1)** Angajarea personalului contractual se face cu respectarea Codului Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicată și a Hotărârii de Guvern nr. 286/2011 privind aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(2) Regulile specifice privind recrutarea salariaților contractuali se stabilesc prin procedura operationala specifică de șeful de direcție, șeful de serviciu sau de șeful de birou.

**ART.131(1):** La angajare salariații contractuali și primarul în calitate de angajator încheie, în baza dispoziției primarului și a consimțământului părților, un contract individual de muncă în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin contractul colectiv de muncă.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. În afara clauzelor generale, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice (clauza cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, etc).

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată sau în unele cazuri expres prevăzute de lege, pe durată determinată, după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea și declararea acesteia ca reușită la concursul organizat pentru ocuparea postului.

(4) Pentru a ocupa un post contractual vacant sau temporar vacant candidații trebuie să îndeplinească următoarele condiții generale, conform art. 3 al