Centrul Național al Dansului

CENTRUL NAȚIONAL AL DANSULUI BUCUREȘTI
INTRARE / IEȘIRE Nr. 212
Ziua 25 Luna 02 Anul 2016

CENTRUL NAŢIONAL AL DANSULUI BUCUREŞTI

MINISTERUL CULTURII
CENTRUL NAȚIONAL AL DANSULUI
BUCUREȘTI - ROMÂNIA

REGULAMENT INTERN

CAP. I – DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Prezentul **Regulament Intern** reglementează normele cu privire la organizarea şi disciplina muncii, precum şi drepturile şi obligațiile Centrului Național al Dansului București şi ale salariaților acestuia.

Art. 2. La baza prezentului Regulament stau: Codul Muncii, republicat, legislația în vigoare, actele normative şi dispozițiile în vigoare ale Ministerului Culturii, Regulamentul de organizare şi funcționare a Centrului Național al Dansului București, aprobat prin Ordinul ministrului culturii nr. **2231/2016.**

Art. 3. Prevederile prezentului Regulament Intern se aplică salariaților cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată, indiferent de compartimentul unde îşi desfăşoară activitatea, de funcțiile ori atribuțiile pe care le îndeplinesc, precum şi colaboratorilor, respectiv salariaților altor instituții publice detaşați în cadrul Centrului Național al Dansului București.

Regulile de conduită în cadrul instituției publice sunt valabile şi pentru colaboratorii CNDB.

CAP. II – RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ŞI ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art. 4. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații şi angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată 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, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, 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 recunoaşterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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

CAP. III – DREPTURI ŞI OBLIGAȚII

Art. 5. (1) Conducerea Centrului Național al Dansului București este asigurată de un manager, desemnat în urma concursului de proiecte de management, pe baza contractului de management încheiat.

(2) Angajarea personalului se realizează prin concurs, pe bază de contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau, după caz, determinată.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie 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) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
c) desfăşurarea 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, îndeplineşte 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 desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.
(4) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, ***Compartimentul resurse umane*** din cadrul Centrului Naţional al Dansului Bucureşti informează 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.
(5) Informarea prevăzută la alin. (4) va cuprinde , după caz, următoarele elemente:
a) identitatea părților;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante şi durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă.
(6) Elementele din informarea prevăzută la alin. (5) se regăsesc şi în conținutul contractului individual de muncă.
(7) La semnarea contractului individual de muncă, fiecărui angajat i se va aduce la cunoştință, de către ***Compartimentul resurse umane***, respectiv Compartimentul Secretariat, Administrativ, Achiziții Publice următoarele:

a) Regulamentul de organizare şi funcționare;
b) Regulamentul Intern;
c) Fişa postului, cu atribuțiile şi riscurile specifice postului;
d) Normele de protecție şi securitate a muncii;
e) Regulile de protecția mediului;
f) Planul de protecție împotriva incendiilor;
g) Planul de pază împotriva efracțiilor;
h) Regulile de folosire a inventarului specific;

i) Normele tehnice privind manipularea şi gestionarea bunurilor culturale;
j) Alte norme tehnice specifice.

(8) Angajarea salariaților, precum şi promovarea, sancționarea şi concedierea personalului se face de către managerul Centrului Național al Dansului București.
(9) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (5) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
(10) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (11).
(11) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
(12) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (5), între părți pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice, respectiv cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate sau clauza de confidențialitate.

Art. 6. (1) Personalul Centrului Național al Dansului București are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condițiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecție în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Personalului Centrului Național al Dansului București 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 fişei postului;
b) obligația de a respecta disciplina muncii;
c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă;
d) obligația de confidențialitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
e) obligația de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 7. (1) **Managerul** Centrului Național al Dansului București are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi 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 săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Conducerii Centrului Național al Dansului București îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relațiilor de muncă;
b) să asigure permanent condițiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condițiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice periodic salariaților situația economică şi financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte 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 şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuțiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să rețină şi să vireze contribuțiile şi impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților şi 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.

CAP. IV – TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 8. (1) Pentru personalul angajat cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.
(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.
(3) În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.
Pentru personalul de specialitate, aferent instituției de spectacole, programul de muncă poate cuprinde şi zilele de sâmbătă şi duminică (tehnicieni sunet şi lumină, casier, îngrijitori sală, paznici, etc), care vor recupera aceste zile cu alte din timpul săptămânii de lucru, în acelaşi orar de mucă, respectiv, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, 40 ore pe săptămână, cu două zile repaus.
(4) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.
(5) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile se va face în funcție de necesitățile specifice ale instituției, repectându-se cele stipulate la alin.1, 2, 3 şi 4.
(6) Programul de muncă şi repartizarea acestuia pe zile vor fi aduse la cunoştința salariaților şi vor fi afişate la sediul Centrului Național al Dansului București.
(7) Managerul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, sau în funcție de necesitățile impuse de desfăurarea programelor CNDB.
(8) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

Art. 9. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară şi nu poate depăşi 8 ore săptămânal. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.
(4) În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu a fost posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti în luna următoare cu un spor aplicat la salariul de bază, după cum urmează:
a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depăşire a duratei normale a zilei de lucru;
b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare şi pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

Art. 10. (1) Munca prestată între orele 22.00 – 06.00 este considerată muncă de noapte.
(2) Durata normală a muncii de noapte nu poate depăşi 8 ore/zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
(3) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.
(4) Salariații care urmează să desfăşoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activității şi după aceea, periodic.
(5) Salariații care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.
(6) Tinerii salariați care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
(7) Salariatele gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 11. (1) Pentru salariații a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, se acordă pauză de masă.
(2) Salariații tineri în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
(3) Pauza de masă se include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 12. (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus de cel puțin 12 ore consecutive.
(2) În cazul salariaților care lucrează în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 13. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.
(2) În cazul salariaților care îşi desfăşoară activitatea în zile de sâmbătă şi duminică, repausul săptămânal este acordat în zilele de luni şi marți ale săptămânii următoare.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de recuperarea acestor zile în timpul săptămânii de lucru, în conformitate cu planificarea activităților CNDB.
(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul reprezentanților salariaților.

(5) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor Centrului Național al Dansului București, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art. 14. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- ✓ 1 şi 2 ianuarie;
- ✓ prima şi a doua zi de Paşti;
- ✓ 1 mai;
- ✓ prima şi a doua zi de Rusalii;
- ✓ Adormirea Maicii Domnului;
- ✓ 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- ✓ 1 decembrie;
- ✓ prima şi a doua zi de Crăciun;
- ✓ două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 15. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este:
a) – 20 de zile lucrătoare pentru o vechime în muncă între 0 - 5 ani;
b) – 21 zile lucrătoare pentru o vechime în muncă între 5 - 15 ani;
c) – 25 zile lucrătoare pentru o vechime în muncă mai mare de 15 ani.
(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
(5) Durata concediului de odihnă este prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(6) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul individual de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
(7) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 16. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(3) Managerul Centrului Național al Dansului București acordă concediul până la sfârşitul anului următor tuturor salariaților care, într-un an calendaristic, nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 17. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.
(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a veniturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
(3) Indemnizația de concediu de odihnă se va plăti cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu a salariatului.
(4) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.
(5) Conducerea Centrului Național al Dansului București poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

Art. 18. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege sau prin prezentul Regulament Intern.

Art. 19. Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată de **maxim 3 zile.**

Art. 20. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
(3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
(4) Managerul Centrului Național al Dansului Bucureşti poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activității.
(5) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituției de formare profesională.
(6) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (5).
(7) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, 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.
(8) În situația prevăzută la alin. (7) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 19 alin.(2).
(9) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (7) se stabileşte de comun acord cu managerul Centrului Național al Dansului București. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la alin. (5).
(10) Durata concediului pentru formare profesională nu este dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele de cât salariul.

CAP. V – SALARIZAREA

Art. 21. (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.
(2) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații băneşti ale angajatorilor.
(3) Sistemul de salarizare a personalului din cadrul Centrului Național al Dansului Bucureşti se stabileşte prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.
(4) Salariul este confidențial, Centrului Național al Dansului București având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art. 22. (1) Salariul se plăteşte în bani, la data de 15 a fiecărei luni calendaristice.
(2) Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar.
(3) Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.
(4) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condițiile dreptului comun.

(5) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.
(6) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către Centrului Național al Dansului Bucureşti în aceleaşi condiții şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

CAP. VI – SOLUȚIONAREA CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR SALARIAȚILOR

Art. 23. (1) Cererile salariaților vor fi adresate, de regulă, conducerii departamentului în care funcționează sau direct managerului Centrului Național al Dansului Bucureşti.
(2) Reclamațiile privind faptele sau decizii care încalcă demnitatea, onoarea, reputația sau drepturile salariaților se adresează organului ierarhic superior făptuitorului sau direct managerului, respectiv Consiliului de Administrație.

Art. 24. Pentru toate tipurile de cereri, reclamații sau contestații este obligatorie înregistrarea la secretariatul Centrului.

Art. 25. Înştiințarea petenților, în scris, asupra modului de rezolvare a sesizărilor, reclamațiilor şi contestațiilor depuse de aceştia este obligatorie.

Art. 26. Termenul de răspuns pentru toate tipurile de cereri, reclamații sau contestații este de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării acestora.

CAP. VII – DISCIPLINA MUNCII

Art. 27. (1) În afara obligațiilor care decurg din lege, personalul contractual al Centrului este obligat să respecte şi alte reguli concrete privind disciplina muncii, specifice instituției, după cum urmează:
a) să respecte dispozițiile legale referitoare la activitatea în cadrul instituției, ale contractului individual de muncă şi ale fişei postului;
b) să mențină ordinea, disciplina, curățenia la locul de muncă şi în incinta instituției;
c) să execute hotărârile, deciziile şi dispozițiile privitoare la desfăşurarea activității;
d) să respecte programul de lucru şi, în caz de absentare sau întârziere, să anunțe de îndată şeful ierarhic;
e) să nu scoată sau să introducă bunuri în instituție decât prin locurile stabilite şi cu documentațiile corespunzătoare;

f) să respecte normele de igienă, securitate şi sănătate în muncă, normele privind folosirea echipamentului de protecţie şi de lucru, normele generale de prevenire şi stingere a incendiilor (PSI), de prevenire a accidentelor şi a altor tipuri de situaţii care ar putea pune în pericol viaţa, integritatea corporală sau sănătatea unor persoane sau bunurile instituţiei;
g) să aibă o comportare civilizată, corectă, în cadrul relaţiilor de serviciu, să promoveze raporturi de colaborare cu colegii de muncă;
h) să nu consume şi să nu fie sub influenţa băuturilor alcoolice în timpul programului de lucru;
i) în caz de accidente, să anunţe imediat şeful ierarhic şi să ia măsuri pentru ajutorarea accidentatului;
j) la încetarea contractului individual de muncă să restituie bunurile încredinţate pe inventar şi sumele de bani primite în avans ca plată a unor drepturi, după caz;
k) să colaboreze cu organele competente care anchetează, cercetează abaterile, să furnizeze informaţiile pe care le deţine şi să dea declaraţii scrise la cererea acestor organe;
l) să se prezinte la examinarea medicală efectuată de către instituţie;
m) să nu înstrăineze pe nici o cale bunurile din patrimoniul instituţiei;
n) să se abţină de la orice fapt sau act ce ar putea prejudicia activitatea instituției sau ar putea afecta prestigiul şi demnitatea managerului, a celorlalte persoane cu atribuții de conducere ori a personalului angajat, respectiv colaboratorilor Centrului.

Art. 28. (1) Accesul angajaților Centrului în sediul instituției se face pe bază de legitimație de serviciu.
(2) La intrarea în instituție, angajații sunt obligați să se legitimeze şi să se supună regulilor de control existente.

CAP. VIII – ABATERILE DISCIPLINARE, CONSTATAREA ŞI SANCŢIUNILE APLICABILE

Art. 29. (1) Managerul Centrului Naţional al Dansului Bucureşti dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.
(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârşită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.
(3) Constituie abateri disciplinare:
a) încălcarea regulilor privind respectarea principiilor nediscriminării şi înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
b) nerespectarea programului de lucru, întârzieri, plecări înainte de încheierea programului, fără acordul şefului ierarhic;
c) părăsirea repetată a locului de muncă fără aprobarea şefului ierarhic;
d) absentarea nemotivată;
e) nerespectarea ordinii, curăţeniei şi disciplinei la locul de muncă;
f) neprezentarea la examenul medical obligatoriu;
g) accesul neautorizat în locuri interzise;
h) exploatarea neraţională a echipamentelor de lucru;
i) atitudinea necuviincioasă sau injurii la adresa conducerii Centrului, a colegilor şi subalternilor;
j) incitarea la acte de indisciplină sau insubordonare pe linie ierarhică;
k) neexecutarea la termen a lucrărilor corespunzătoare funcţiei pe care o ocupă, în conformitate cu fişa postului;
l) încălcarea gravă sau repetată a sarcinilor de serviciu;

m) refuzul nejustificat al îndeplinirii dispozițiilor primite de la șeful ierarhic sau managerul Centrului privind îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
n) dezvăluirea de date cu caracter confidențial sau secret privind Centrul, a căror dezvăluire aduce prejudicii acestuia;
o) orice alte acte sau fapte care pot produce prejudicii imaginii sau intereselor prevăzute de lege ale Centrului Național al Dansului București.
4) Se consideră abateri disciplinare și următoarele fapte, dacă nu sunt săvârșite în asemenea condiții încât să constituie, potrivit legii, infracțiuni:
a) nerespectarea normelor de securitate și sănătate a muncii, de prevenire și stingere a incendiilor;
b) punerea în pericol prin acte deliberate sau prin neglijență a securității instituției, a locului de muncă, a personalului sau provocarea de avarii;
c) provocarea de pagube materiale Centrului;
d) sustragerea sau favorizarea sustragerii de bunuri materiale sau obiecte aparținând Centrului sau personalului acestuia;
e) distrugerea intenționată de bunuri.

5) Procedura de cercetare disciplinară și răspunderea disciplinară sunt prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, de Regulamentul de organizare și funcționare a Centrului și de prezentul Regulament.
6) Sancțiunea disciplinară se va aplica în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de angajat, avându-se în vedere următoarele:
a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
b) gradul de vinovăție a salariatului;
c) consecințele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
7) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă celui în cauză nu i s-a aplicat o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a managerului Centrului.

Art. 30. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, de Regulamentul de organizare și funcționare a Centrului și de prezentul Regulament.

Art. 31. Absențele nemotivate repetate, precum și absentarea nemotivată timp de 5 zile lucrătoare consecutiv se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

CAP. IX – RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 32. (1) Centrul Național al Dansului București, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, îl va despăgubi pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa Centrului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
(2) Centrul Național al Dansului București, în condițiile în care a plătit despăgubirea, își recuperează suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Art. 33. (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse Centrului din vina și în legătură cu munca lor.
(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care Centrul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie

Art. 34. (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.
(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 35. (1) Salariatul care a încasat de la Centrul Național al Dansului București o sumă nedatorată este obligat să o restituie.
(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 36. (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea Centrului.
(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 37. (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să fi despăgubit Centrului Național al Dansului București şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către Centru.
(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 38. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, Centrul Național al Dansului București se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAP. X – PROTECȚIA, IGIENA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 39. Angajatorul are obligația să asigure accesul angajaților la serviciul de medicină a muncii, în vederea prevenirii acceidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, supravegherii efective a condițiilor d eigienă şi securitate în muncă, asigurării controlului medical al angajaților atât la încadrarea în muncă, cât şi pe perioada executării contractului individual de muncă.

Art. 40. Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru protejarea vieții şi sănătății angajaților, în toate aspectele legate de muncă. În cazul în care apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Art. 41. Angajatorul are obligația să asigure instruirea angajaților săi în domeniul securității şi sănătății în muncă.

Art. 42. Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea angajaților. În acest sens, angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor folosite în procesul muncii şi răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului-ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea angajaților în caz de pericol iminent.

Art. 43. (1) Angajații Centrului au obligația să respecte următoarele măsuri referitoare la protecția, securitatea şi sănătatea lor şi a celorlalți angajați:
a) să respecte normele de protecție a muncii şi măsurile de aplicare a acestora şi să desfăşoare activitatea în aşa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât şi celelalte persoane participante la procesul de muncă;
b) să aducă la cunoştința şefului ierarhic orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
c) să aducă la cunoştința şefului ierarhic accidentele de muncă suferite de persoana proprie şi de alte persoane participante la procesul de muncă;
d) să întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident şi să informeze de îndată pe şeful ierarhic;
e) să ofere informațiile solicitate de organele de control şi de cercetare în domeniul protecției muncii;
f) să aducă la cunoştința şefului ierarhic accidentele survenite pe traseul dintre domiciliu şi locul de muncă şi invers, precum şi cele produse în timpul deplasărilor în interes de serviciu;
g) să participe la activitățile privind protecția muncii.
(2) Pentru asigurarea securității şi sănătății în muncă, managerul Centrului ia măsurile prevăzute de lege.

Art. 44. În caz de pericol (incendiu, calamități naturale, război), evacuarea personalului în locurile stabilite se va face conform planurilor de protecție şi stingere a incendiilor şi a planurilor de protecție civilă.

Art. 45. Dispozițiile prezentului capitol se completează cu prevederile Legii securității şi sănătății în muncă nr. 319/2006, precum şi cu normele şi normativele de protecția muncii.

CAP. XI – DISPOZIȚII FINALE

Art. 46. (1) Prevederile prezentului Regulament Intern se completează de drept cu dispozițiile legale în vigoare privind disciplina muncii, prevederile Regulamentului de organizare şi funcționare a Centrului Național al Dansului București, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, contractului individual de muncă, instrucțiuni de lucru, normele de protecție a muncii, instrucțiuni PSI, decizii sau circulare ale conducerii Centrului Național al Dansului București.
(2) Prezentul Regulament Intern se aprobă prin decizie a managerului Centrului Național al Dansului București şi intră în vigoare la data emiterii respectivei decizii.
(3) Dispozițiile prezentului Regulament Intern vor fi aduse la cunoştința salariaților Centrului Național al Dansului București prin afişare la sediul instituției.

Manager,
Varvara-Cătălina Ştefănescu