

**REGULAMENTUL DE ORDINE INTERIOARĂ
AL
CLUBULUI SPORTIV BRADUL PUTNA**

2023

CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.(1) Prezentul regulament, întocmit în temeiul art. 241 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, a contractelor de activitate sportivă, voluntariat și prestări servicii cuprinde în principal:

- a) reguli privind respectarea principiului nediscriminării;
- b) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, contractului de activitate sportivă, contractului de voluntariat și contractului de prestări servicii;
- c) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul instituției;
- d) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- e) măsuri de protecție socială reglementate de OUG nr. 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă cu modificările și completările ulterioare;
- f) drepturile și obligațiile angajatorului și a salariaților;
- g) drepturile și obligațiile salariaților;
- h) organizarea timpului de muncă;
- i) timpul de odihnă și alte concedii;
- j) salarizarea;
- k) accesul în perimetrul angajatorului;
- l) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- m) răspunderea disciplinară;
- n) răspunderea patrimonială;
- o) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților;
- p) modalitatea de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- q) protecția datelor cu caracter personal;
- r) dispoziții finale.

Art. 2. (1) Dispozițiile prezentului regulament se aplică tuturor salariaților Clubului Sportiv Bradul Putna, sportivilor, voluntarilor, persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare, indiferent de nivelul ierarhic și de durata normală a muncii, felul contractului de muncă în baza căruia a fost angajat, inclusiv celor cu contract de activitate sportivă, detașați și voluntari.

(2) Regulamentul intern se aplică la sediul clubului, în incinta bazelor sportive și oricare alte spații sau locații unde clubul sportiv își desfășoară activitatea, precum și în afara acestora când se fac activități în numele clubului sportiv.

(3) Regulamentul se aplică, de asemenea, întregului personal prezent în cadrul clubului sportiv pe toată durata contractului individual de muncă, sportivilor proprii, persoanelor cu contracte de activitate sportivă, inclusiv salariaților din alte societăți sau structuri sportive, persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare, voluntari și vizitatori, oricare ar fi motivul prezenței acestora în oricare din locațiile în care clubul sportiv își desfășoară activitatea în orice moment.

Art. 3. (1) În scopul întăririi disciplinei în cadrul clubului, sub toate aspectele, salariații/ persoanele cu contracte de activitate sportivă, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare răspund direct, indiferent de funcția îndeplinită, de executarea întocmai a atribuțiilor ce le revin conform fișei postului, prevederilor cuprinse în contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, contractelor de activitate sportivă și contractelor de prestări servicii/colaborare.

(2) De asemenea, personalul clubului sportiv trebuie să se conformeze deciziilor conducerii clubului sportiv, a notelor de serviciu emise în aplicarea prezentului regulament, elaborate urmând aceeași procedură, precum și a dispozițiilor cuprinzând reglementări generale, dar care nu privesc ordinea interioară.

Art. 4. (1) Cunoașterea și respectarea Regulamentului intern este obligatorie pentru toate categoriile de personal și sportivi din cadrul clubului sportiv.

(2) Regulamentul intern se afișează la avizierul clubului sportiv și pe pagina de internet a clubului sportiv.

(3) Șefii serviciilor/birourilor, respectiv coordonatorii compartimentelor funcționale și sportive ale clubului vor aduce la cunoștința fiecărui angajat, voluntar, persoana/societate cu contract de prestări servicii, sportivi, sub semnătura, conținutul prezentului Regulament intern și vor pune la dispoziția acestora, la cerere, în vederea documentării și consultării, exemplare din acesta.

(4) Orice persoană din cadrul clubului sportiv, poate sesiza conducerea clubului sportiv cu privire la dispozițiile Regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(5) Regulamentul intern își produce efectele față de salariați, sportivi, voluntari și persoanele/societățile comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare din momentul luării la cunoștință dovedită, prin semnarea contractului de muncă la angajare, de activitate sportivă, sau prestări servicii, prin semnarea luării la cunoștință în cazul voluntarilor și sportivilor nesalariați și prin semnătura necesară atunci când Regulamentul intern se modifică ulterior.

Art. 5. Atribuțiile de serviciu ale fiecărui serviciu/birou/compartiment de activitate, ale fiecărui salariat al instituției și ale persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare, precum și responsabilitățile pentru îndeplinirea lor sunt prevăzute în Regulamentul de organizare și funcționare al clubului sportiv.

CAPITOLUL II. REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII

Art. 6. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de salariați, egalității de șanse între femei și bărbați în ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și informare.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, sportiv și persoane/societăți comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală,

caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilități, situație sau responsabilitate familială este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, diferențiere, 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 de legislația muncii.

(4) 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.

(5) Orice salariat, sportiv și persoana/societate comercială cu contracte de prestări servicii/colaborare care prestează o muncă, beneficiază de condiții de lucru adecvate activității pe care o desfășoară, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(6) Tuturor salariaților care prestează o muncă li se recunoaște dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(7) Relațiile de muncă în cadrul instituției se întemeiază pe principiul bunei-credințe, în care scop salariații au îndatorirea să se informeze și să se consulte reciproc, în condițiile legii.

Art.7. (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

Art.8. (1) Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală având ca scop:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Clubul Sportiv Bradul Putna nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, sau angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.

Art. 9. (1) Persoana care se consideră hărțuită sexuală va sesiza incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.

(2) Clubul Sportiv Bradul Putna va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(3) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 10. (1) Personalul clubului sportiv are obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în clubul sportiv, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor de muncă/voluntariat/activitate sportivă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor personalului clubului sportiv.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale personalului clubului sportiv.

CAPITOLUL III. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ/ACTIVITATE SPORTIVĂ

Art. 11. Selecția și recrutarea personalului se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicat, a Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 pentru 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, a hotărârilor Consiliului Local al Comunei Putna, la propunerea primarului comunei Putna.

Art. 12. (1) În baza consimțământului părților, se vor încheia, în formă scrisă, contracte individuale de muncă/activitate sportivă, care vor conține clauze privind:

a. identitatea părților;

b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea că 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 și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e. criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul clubului sportiv;

f. riscurile specifice postului;

g. data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h. în cazul unui contract de muncă/activitate sportivă 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 și durata acestuia;
- k. salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l. durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m. condițiile de muncă ale salariatului;

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă/activitate sportivă, clubul sportiv 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.

(3) Orice modificare a uneia dintre clauzele generale în timpul executării contractului individual de muncă/activitate sportivă 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.

Art. 13. (1) Contractul individual de muncă /activitate sportivă se poate modifica în condițiile prevăzute de art. 41-48 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicat, prin delegare, detașare sau modificarea temporară a locului și felului muncii, fără consimțământul salariatului.

(2) Modificarea contractului individual de muncă/activitate sportivă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a. durata contractului;
- b. locul muncii;
- c. felul muncii;
- d. condițiile de muncă;
- e. salariul;
- f. timpul de muncă și timpul de odihnă.

(3) Modificarea contractului individual de muncă/activitate sportivă se realizează numai prin acordul părților, modificarea unilaterală fiind posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege.

(5) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea. 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.

(6) Drepturile bănești ale salariaților pe perioada delegării și detașării în altă localitate se stabilesc în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 14. (1) Suspendarea contractului individual de muncă/activitate sportivă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile prevăzute de art. 49 -54 din Legea nr. 53/2003— Codul muncii, republicat.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă /activitate sportivă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natura 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 prin legi speciale, prin contractul individual de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă/activitate sportivă 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.

Art. 15. (1) Contractul individual de muncă/activitate sportivă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

(2) Beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 de zile lucrătoare persoanele concediate pentru următoarele motive:

a. în cazul în care, prin decizie a organelor competențe 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;

b. în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

c. pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinate de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;

d. pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în cadrul concedierii individuale sau colective.

(3) Concedierea se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii clubului, cu respectarea condițiilor de formă și de procedură prevăzute de lege.

(4) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și își produce efectele de la data comunicării.

Art. 16. (1) În cazul încetării contractului individual de muncă/activitate sportivă ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă/activitate sportivă continuă să-și producă toate efectele.

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

(4) În cazul demisiei, contractul individual de muncă/activitate sportivă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

CAPITOLUL IV. REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL CLUBULUI

Art. 17. (1) Clubul Sportiv Bradul Putna are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, sportivilor, voluntarilor și a persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare.

(2) Clubul sportiv are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare în toate aspectele legate de muncă.

(3) În cadrul propriilor responsabilități, clubul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, sportivilor, voluntarilor și a persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia, cu respectarea următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților, sportivilor, voluntarilor și a persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare a instrucțiunilor corespunzătoare.

(4) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților, sportivilor, voluntarilor și a persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare.

Art. 18. Fiecare salariat, sportiv, voluntar și persoana/societate comercială cu contracte de prestări servicii/colaborare/activitate sportivă are obligația să asigure aplicarea măsurilor referitoare la securitatea și sănătatea sa precum și a celorlalți salariați.

Art. 19. Pentru a asigura securitatea și sănătatea în muncă, salariații, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare au următoarele obligații:

- a) să vină la serviciu odihniți și apti să-și îndeplinească sarcinile de muncă în a fel încât să nu se expună pericolului de accidente sau îmbolnăvire profesională, atât persoana proprie cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- b) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- c) să utilizeze corect echipamentele tehnice și, după utilizare, să le înapoieze sau să le pună la locul destinat pentru păstrare;
- d) să nu procedeze la deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate, ale echipamentelor tehnice ale clădirilor, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive.
- e) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- f) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă în cel mai scurt timp posibil accidentele de muncă suferite de persoana proprie sau de alți angajați;
- g) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă;
- h) să utilizeze materialele igienico-sanitare primite în conformitate cu indicațiile personalului sanitar;
- i) să participe la instructajele organizate de instituție în domeniul securității și sănătății în muncă;
- j) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- k) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- l) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari;

m) în timpul serviciului, salariații sunt obligați să aibă un comportament adecvat locului de muncă.

Art. 20. (1) Clubul Sportiv Bradul Putna are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, organizat cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Clubul Sportiv Bradul Putna va organiza instruirea periodică a angajaților/voluntarilor săi și persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie în următoarele situații:

a) în cazul noilor angajați/prestatori servicii;

b) în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;

c) în cazul salariaților care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;

d) în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

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

CAPITOLUL V. MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ REGLEMENTATE DE O.U.G NR. 96/2003, PRIVIND PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE

Potrivit legislației în vigoare, Clubul Sportiv Bradul Putna are următoarele obligații:

Art. 21. Să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și să nu le constrângă la efectuarea unor munci dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut, după caz.

Art. 22. Dacă o salariată gravidă și/sau mamă, lăuză care alăptează își desfășoară activitatea într-un loc de muncă care prezintă riscuri pentru securitatea și ori repercusiuni asupra sarcinii, Clubul Sportiv Bradul Putna este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandărilor medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, la cererea scrisă a salariaței.

Art. 23. Să anunțe în scris salariatele asupra evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă.

Art. 24. Să acorde celelalte drepturi convenite salariatelor gravide și / sau mame, lăuze sau care alăptează prevăzută de legislația în vigoare.

Art. 25. În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a șa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea drepturilor salariale suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări, sociale.

Art. 26. (1) Clubul Sportiv Bradul Putna are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale (dispensă pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere, plătite salariaței de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist) în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(2) Acordarea dispensei pentru consultații se face la cererea scrisă a salariaței.

CAPITOLUL VI. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 27. Clubul Sportiv Bradul Putna are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea clubului sportiv;

b) să stabilească atribuțiile/condițiile corespunzătoare fiecărui salariat persoana/societate comercială cu contract de prestări servicii/colaborare, 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/termenilor și condițiilor din contractele de prestări servicii;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice 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.

Art. 28. Clubul Sportiv Bradul Putna îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să ia toate măsurile pentru asigurarea condițiilor corespunzătoare desfășurării activității, pentru buna gospodărire a fondurilor materiale și banești în care se stabilesc normele de disciplină muncii, obligațiile salariale precum și răspunderea acestora pentru încălcarea atribuțiilor de serviciu;
- b) să coordoneze și să verifice activitatea personalului care deservește clubul sportiv;
- c) să se asigure de respectarea Regulamentului de Ordine Interioară a clubului sportiv;
- d) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- f) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, și din contractele individuale de muncă;
- g) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- h) 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;
- i) să înființeze Registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- j) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- k) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților și persoanelor/societăților comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare;
- l) să se consulte cu reprezentantul salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.
- m) să asigure folosirea rațională a forței de muncă, menținerea numărului de salariați la nivel strict necesar realizării sarcinilor;
- n) să asigure condițiile de micro climat corespunzător, măsuri igienico-sanitare și de protecția muncii specifice locurilor de muncă;
- o) să asigure respectarea reglementărilor legale cu privire la drepturile cuvenite salariaților.

CAPITOLUL VII. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR/ PERSOANELOR/SOCIETĂȚILOR COMERCIALE CU CONTRACTE DE PRESTĂRI SERVICII/COLABORARE

Art. 29. Salariații Clubului Sportiv Bradul Putna au, 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;
- 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) alte drepturi prevăzute de lege.

Art. 30. (1). Salariații Clubului Sportiv Bradul Putna au, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a îndeplini atribuțiile ce le revin conform fișei postului, întocmai și la timp;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) să respecte cu strictețe programul de lucru stabilit de conducerea instituției;
- d) obligația de a urmări perfecționarea proprie, identificarea eventualelor disfuncționalități și propunerea de soluții pentru înlăturarea acestora;
- e) să folosească integral și eficient timpul de lucru;
- f) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern și în contractul individual de muncă;
- g) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- h) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în serviciul social;
- i) obligația de a păstra confidențialitatea datelor, informațiilor și documentelor de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor și sarcinilor lor;
- j) alte obligații prevăzute de lege.

(2) Salariații au obligații privind:

- a) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
- b) respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă;
- c) respectarea programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- d) utilizarea responsabilă și în conformitate cu documentațiile tehnice a aparaturii, echipamentelor, instalațiilor aflate în dotarea serviciului/biroului/compartimentului în care își desfășoară activitatea sau la care au acces, precum și exploatarea acestora în deplină siguranță;
- e) respectarea normelor de protecția muncii și a mediului;
- f) ridicarea calificării profesionale, frecventarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandate, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor privind activitatea pe care o desfășoară;
- g) obligația de loialitate față de clubul sportiv;
- h) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, respectarea muncii celorlalți salariați, asigurarea unui climat de disciplină, ordine și bună înțelegere;
- i) înștiințarea șefului ierarhic de îndată ce a luat cunoștință de existența unor nereguli, abateri, greutăți sau neajunsuri în activitatea curentă și implicarea pentru diminuarea efectelor acestora, dar și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului clubului sportiv;
- j) anunțarea șefului ierarhic de îndată, prin orice mijloc, cu privire la imposibilitatea prezentării la serviciu (boala, situații fortuite etc.);
- k) înștiințarea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenței unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă;
- l) prezentarea la serviciu în stare corespunzătoare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor;
- m) interzicerea introducerii ori consumului de băuturi alcoolice în incinta clubului sportiv;
- n) participarea la evaluările periodice realizate de către clubul sportiv;

- o) îndeplinirea, temporar sau permanent, a sarcinilor de serviciu suplimentare stabilite de conducerea clubului sportiv pentru buna desfășurare a activității;
- p) obligația de a prelucra datele personale ale salariaților și/sau prestatorilor de servicii în conformitate cu și în limitele de autorizare stabilite în procedurile interne ale angajatorului;
- q) obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale pe care le prelucrează pe toată durata contractului individual de muncă și ulterior încetării acestuia și de a utiliza aceste informații confidențiale doar în scopul realizării obiectului contractului fără a putea fi utilizate în niciun alt scop;
- r) obligația de a nu dezvălui datele personale pe care le prelucrează unor alte persoane decât cele în privința cărora le este permis acest lucru prin procedurile interne, prin regulamentul intern al angajatorului, prin contractul individual de muncă și fișa postului sau contractului de activitate sportivă;
- s) obligația de a prelucra datele personale numai pentru aducerea la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, în contractul individual de muncă/activitate sportivă și în regulamentul intern;
- s) obligația de a respecta măsurile tehnice și organizatorice stabilite pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special dacă prelucrarea respectivă comportă transmisii de date în cadrul unei rețele, precum și împotriva oricărei alte forme de prelucrare ilegală;
- t) obligația de a aduce la cunoștință angajatorului în cel mai scurt timp posibil orice situație de acces neautorizat la datele personale pe care le prelucrează și de care au cunoștință;
- t) să păstreze toate versiunile exemplarelor pe suport electronic/magnetic sau pe hârtie conținând informații confidențiale în sediul Clubului Sportiv Bradul Putna;
- u) să administreze în condiții de siguranță și numai pentru scopul specificat datele personale furnizate;
- v) obligația de a nu divulga sau transmite fără aprobarea clubului, în orice formă verbală sau scrisă, informații, documente sau conversații auzite, aflate, obținute în oricare din locațiile în care clubul își desfășoară activitatea în orice moment dat, către persoane și entități care nu au nici o relație contractuală cu Clubul Sportiv Bradul Putna, incluzând dar nu limitat la mass media clasică și online.

(3) Persoanele/societățile comerciale cu contracte de prestări servicii/colaborare au obligația de:

- a) respectă în totalitate prezentul regulament;
- b) respectă termenii și condițiile contractului de prestări servicii/colaborare;
- c) de a nu divulga sau transmite fără aprobarea clubului sportiv, în orice formă verbală sau scrisă, informații, documente sau conversații auzite, aflate, obținute în oricare din locațiile în care clubul își desfășoară activitatea în orice moment dat, către persoane și entități care nu au nici o relație contractuală cu clubul sportiv, incluzând dar nu limitat la mass media clasică și online.

CAPITOLUL VIII. ORGANIZAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

Art. 31. (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă și a legislației în vigoare.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

- (4) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
- (5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși fără acordul salariatului 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (6) Având în vedere natura activității sportive a Clubului Sportiv Bradul Putna, care nu este una normată și în care competițiile la care participă se desfășoară în proporție covârșitoare în zilele de sâmbătă și duminică, iar parte din antrenamente sunt planificate a avea loc în intervalul orar 16.00 – 22.00 și având în vedere necesitatea desfășurării în condiții optime a acestor activități, toți salariații cu contract individual de muncă au dreptul de a-și organiza ziua și săptămâna de muncă în așa fel încât să satisfacă cerințele necesare desfășurării în condiții optime a activității clubului. Aceasta înseamnă că salariații pot lucra în oricare 5 zile din cele 7 ale săptămânii, inclusiv sâmbăta și duminică, și în orice interval orar cu respectarea celor 8 ore de muncă/zi și 40 ore/săptămâna. În aceasta situație prestarea de activități sâmbăta și/sau duminică vor fi plătite ca orice altă zi de lucru din cursul săptămânii. De asemenea în cazul efectuării de ore suplimentare acestea vor fi recuperate prin ore/zile libere plătite conform legislației în vigoare, cu aprobarea conducerii clubului sportiv.
- (7) De asemenea în cazul efectuării de ore suplimentare acestea vor fi recuperate prin ore/zile libere plătite conform legislației în vigoare, cu aprobarea conducerii clubului sportiv.
- (8) Programul de muncă este adus la cunoștința salariaților și este afișat la sediul clubului sportiv.

Art. 32. (1) Clubul Sportiv Bradul Putna are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru/ pontajul zilei.

(2) Salariații au obligația de a semna condica de prezență la începerea și la sfârșitul programului de lucru. În această condică vor mai fi menționate situațiile de concediu de odihnă, concediu medical și delegație.

(3) Întârzierile sau plecările de la program se pot face numai cu acordul conducătorului clubului sportiv.

(4) În cazul în care salariatul întârzie sau absentează de la locul de muncă datorită unei situații neprevăzute sau unor motive independente de voința sa, el are obligația de a informa imediat sau cel mai târziu în următoarele 48 de ore conducerea centrului sportiv și să prezinte documentele justificative.

(5) Se interzice părăsirea locului de muncă fără acordul șefului ierarhic superior.

CAPITOLUL IX. TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ALTE CONCEDII

Art. 33. (1) Salariații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit și nu poate forma obiectul vreunei renunțări sau limitări.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii.

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

(5) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(6) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc

maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(7) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, clubul sportiv, fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(8) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(9) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, clubul sportiv este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(10) Angajatorul este obligat să acorde concediu de odihnă până la sfârșitul anului în curs.

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

(12) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor. Programarea se va stabili astfel încât să se efectueze 15 zile lucrătoare de concediu de odihnă neîntrerupt.

Art. 34. (1) în cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

a) căsătoria civilă a salariatului - 5 zile;

b) căsătoria părinților, căsătoria unui copil - 2 zile;

c) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor și a unei persoane în întreținere legală - 3 zile;

e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi;

f) donatori de sânge - conform legii;

g) mutarea într-o altă locuință din aceeași localitate;

h) obligații cetățenești (citație, poliție etc).

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 35. Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

Art. 36. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

-1 și 2 ianuarie;

-24 ianuarie — Ziua Unirii Principatelor Romane;

-Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

- prima și a doua zi de Paști

-1 mai;

-1 iunie;

- prima și a doua zi de Rusalii;

-15 august — Adormirea Maicii Domnului;

-30 noiembrie — Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

-1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Zilele libere plătite se acordă pe bază de cerere scrisă care se aprobă de către angajator, salariatul fiind obligat să prezinte acte justificative pentru aceste zile.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariaților li se pot acorda concedii fără plată până la maxim 30 de zile calendaristice cu aprobarea conducerii primăriei, iar pentru studenții din învățământul superior, se acordă 30 zile calendaristice pe an pentru studii.

(5) Acordarea zilelor libere se face de către angajator în funcție de specificul activității și postul deținut de fiecare în parte.

CAPITOLUL X. SALARIZAREA

Art. 37. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă/activitate sportivă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă/activitate sportivă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilități, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 38. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 39. Consiliului Local al Comunei Putna, la propunerea primarului comunei Putna, aprobă prin hotărâre salariile de bază aferente funcțiilor din cadrul Clubului Sportiv Bradul Putna, în condițiile stabilite de prevederile legale în vigoare referitoare la salarizarea personalului contractual plătit din fonduri publice.

Art. 40. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Clubului Sportiv Bradul Putna.

Art. 41. Salariul este confidențial, Clubul Sportiv Bradul Putna având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art. 42. (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de baza minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Clubul sportiv este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija directorului general al Clubului Sportiv Bradul Putna.

Art. 43. (1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) 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 moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art. 44. (1) Plata salariului se dovedește prin semnarea ștatelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Ștatele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către clubul sportiv în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 45. (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(3) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

CAPITOLUL XI. ACCESUL ÎN PERIMETRUL Clubului Sportiv

Art. 46. (1) Accesul salariaților în perimetrul clubului sportiv se face pe baza de legitimație.

(2) Accesul salariaților în afara programului normal de lucru este permis numai cu aprobarea conducerii clubului sportiv, pe baza avizului șefilor serviciilor /birourilor/compartimentelor funcționale din care fac parte salariații.

Art. 47. Salariații au obligația să predea legitimația la încetarea contractului individual de muncă/activitate sportivă.

CAPITOLUL XII. PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE

Art. 48. (1) Salariații, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii au dreptul să adreseze Directorului General al Clubului Sportiv Bradul Putna în scris, petiții individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Prin petiție se înțelege orice cerere sau reclamație individuală adresată Directorului General al Clubului Sportiv Bradul Putna în condițiile legii și ale regulamentului intern.

(3) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

Art. 49. (1) Cererile sau reclamațiile se adresează Directorului General al Clubului Sportiv Bradul Putna și se înregistrează la Secretariat/Registratură.

(2) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna numește o persoană sau o comisie care să verifice realitatea lor.

(3) În urma verificării, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării Directorului General al clubului sportiv.

(4) Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna este obligat să comunice salariatului răspunsul în termen de 30 de zile de la data depunerii cererii sau a reclamației.

(5) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amanunțită, Directorul General al clubului sportiv poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

Art. 50. (1) Nu se pot formula două petiții privitoare la aceeași problemă.

(2) În cazul în care sunt adresate în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, urmând să dea un singur răspuns.

(3) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns petiționarului.

Art. 51. (1) Salariații, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii și Clubul Sportiv Bradul Putna au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin buna înțelegere sau prin procedurile stabilite de dispozițiile legale în vigoare.

(2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este potrivit dispozițiilor Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

CAPITOLUL XIII. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 52. (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Încălcarea cu vinovăție de către salariați, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii a obligațiilor lor de serviciu sau contractuale, inclusiv a normelor de comportare în clubul sportiv constituie abatere disciplinară și angajează răspunderea disciplinară, materială, civilă sau penală, după caz.

(3) Constituie abatere disciplinară și se sancționează încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de serviciu prevăzute de dispozițiile legale în vigoare și stabilite în contractele individuale de muncă, contractelor de activitate sportivă, contractelor de prestări servicii sau de voluntariat, în fișa postului, în Regulamentul intern ori a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 53. Următoarele fapte săvârșite de personalul Clubului Sportiv Bradul Putna, constituie abateri disciplinare:

- a) comportarea necorespunzătoare la serviciu care aduce atingere onoarei, probității profesionale și prestigiului instituției
- b) defăimarea, jignirea, insultarea și calomnierea direct sau indirect a clubului sportiv, conducerii, a oricărui salariat ori colaborator extern;
- c) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau oboseală înaintată, introducerea sau consumul de băuturi alcoolice, practicarea de activități care contravin atribuțiilor de serviciu sau care perturbă activitatea altor salariați;
- d) nerespectarea programului de lucru, întârzierea sau absentarea nemotivată;
- e) părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobare sau pentru alte interese decât cele ale clubului sportiv;
- f) executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine interesului clubului sportiv;
- g) scoaterea din clubul sportiv, prin orice mijloace, a oricăror bunuri și documente aparținând acesteia, fără acordul scris al Directorul General al clubului sportiv;
- h) înstrăinarea oricăror bunuri date în folosința, păstrare sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională și calitativă sau descompletarea acestora, ca rezultat al unor utilizări ori manevrări necorespunzătoare;
- i) folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a Directorului General al clubului sportiv, a unor documente sau informații privind activitatea clubului sportiv sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;
- j) efectuarea de mențiuni, ștersături, rectificări sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezență;
- k) prelucrarea fără drept și divulgarea datelor cu caracter personal ori neîndeplinirea obligațiilor privind aplicarea măsurilor de securitate și de păstrare a confidentialității prelucrărilor datelor cu caracter personal în raport de Regulamentul UE nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date;
- l) atitudinea necorespunzătoare față de ceilalți salariați, față de managementul clubului sportiv (conduita necivilizată, insulta, calomnia, purtarea abuziva, lovirea și vătămarea integrității corporale sau a sănătății);
- m) comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța clubului sportiv, a propriei persoane sau a colegilor;
- n) manifestări de natură a aduce atingere imaginii Clubului Sportiv Bradul Putna;

- o) folosirea în scopuri personale a autovehiculelor Clubului Sportiv Bradul Putna, a oricăror materiale, mijloace fixe sau materii prime ale acestuia;
- p) neaducerea la cunoștință Directorului General al clubului sportiv, de îndată, cu privire la existența unui conflict de interese;
- q) organizarea de întruniri în perimetrul clubului sportiv fără aprobarea prealabilă a conducerii;
- r) introducerea, răspândirea sau afișarea în interiorul clubului sportiv a unor anunțuri, afișe, documente etc. fără aprobarea conducerii clubului sportiv;
- s) manifestarea de neglijență în serviciu și în îndeplinirea sarcinilor de serviciu prin fișa postului;
- s) neparticiparea, fără motive temeinice, la acțiunile organizate de compartimentele/compartimentul sportiv din cadrul căruia face parte salariatul;
- t) distrugerea sau pierderea intenționată a documentelor;
- t) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;
- u) refuzul salariaților, sportivilor și voluntarilor de a se prezenta la examinarea medicală;
- v) nerespectarea dispozițiilor date de către Directorul General al clubului sportiv;
- w) divulgarea sau transmiterea fără aprobarea clubului sportiv, în orice formă verbală sau scrisă, informații, documente sau conversații auzite, aflate, obținute în oricare din locațiile în care clubul sportiv își desfășoară activitatea în orice moment dat, către persoane și entități care nu au nici o relație contractuală cu clubul sportiv, incluzând dar nu limitat la mass media clasică și online.

Art. 54. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna în cazul în care salariatul, sportivul, voluntarul, 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% pentru salariații cu contracte individuale de muncă/activitate sportivă;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%, pentru salariații cu contract individual de muncă/activitate sportivă;
- e) penalizare financiară pe o perioadă de 1 - 3 luni, în valoare între 5 -30% pentru salariații cu contract individual de muncă/activitate sportivă ;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă/activitate sportivă sau voluntariat;
- g) în cazul persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii se va rezilia contractul.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 55. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise în cazul salariaților cu contract individual de muncă/activitate sportivă.

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

Art. 56. (1) Angajatorul demarează o procedură de cercetare disciplinară în momentul în care este informat în mod oficial despre faptele care ar putea constitui o abatere disciplinară. Sesizarea poate îmbrăca forma unei note de informare sau a unui referat și poate fi semnată atât de un salariat cât și de un terț care poate justifica un interes legitim.

(2) În situația în care Directorul General al clubului sportiv identifică personal anumite fapte ce ar putea constitui o abatere disciplinară, acest aspect trebuie consemnat într-un proces-verbal ce va primi un număr de înregistrare în registrul instituției.

(3) După ce a fost legal sesizat, angajatorul va transmite atribuția de a efectua cercetarea disciplinară către o comisie de disciplină. În acest sens, se va emite o decizie de numire a comisiei de disciplină.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 54 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(5) În vederea asigurării cerințelor de echitate și imparțialitate comisia de disciplină este formată din trei membri, dintre care cel puțin unul este ales dintre reprezentanții salariaților în clubul sportiv și câte un membru supleant, care să asigure înlocuirea celui care ar putea lipsi de la lucrările comisiei.

(6) Cercetarea disciplinară se poate desfășura și de către Directorul General al clubului sportiv sau o singură persoană desemnată de către acesta prin act administrativ să realizeze această activitate.

(7) Procedura disciplinară nu este publică.

(8) Procedura disciplinară are la bază următoarele principii:

a) prezumția de nevinovăție – persoana/entitatea cercetată este considerat nevinovat pentru fapta sesizată că abatere disciplinară atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;

b) garantarea dreptului la apărare - se recunoaște dreptul salariatului, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii de a formula și de a susține apărări în favoarea lor, de a prezenta probele și motivațiile pe care le consideră necesare în apărarea sa și de a fi asistați;

c) celeritatea procedurii - cauza se soluționează fără întârziere, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a regulilor prevăzute de lege;

d) contradictorialitatea - asigurarea posibilității persoanelor aflate pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătura cu abaterea disciplinară sesizată;

e) proporționalitatea - asigurarea unui raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă;

f) unicitatea sancțiunii - pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară;

g) legalitatea sancțiunii - sancțiunea disciplinară nu poate fi decât una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 54 alin. (1).

(9) Comisia de disciplină/persoana desemnată va convoca în scris salariatului, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii pentru a participa la cercetarea disciplinară, precizând următoarele elemente: obiectul cercetării (se va menționa abaterea/abaterile disciplinară/e care fac obiectul cercetării), data la care va avea loc (convocarea scrisă trebuie să fie comunicată cu suficient timp înainte de ședință, astfel încât să existe suficient timp pentru pregătirea apărării), ora și locul unde va avea loc cercetarea disciplinară.

(10) Modalitatea de comunicare a convocării, se poate face direct, prin înmânarea unui exemplar salariatului, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii și semnarea de primire sau prin poștă, prin scrisoare cu confirmare de primire.

(11) Comisia de disciplină/persoana desemnată să efectueze cercetarea are obligația să efectueze toate demersurile pentru stabilirea existenței/inexistenței abaterii disciplinare și a vinovăției, cu privire la aspectele sesizate sau cunoscute, la cauzele și împrejurările concrete în care acestea s-au produs.

(12) Citarea și ascultarea celor cercetați, înregistrarea cererilor scrise ale acestora și consemnarea susținerilor lor sunt obligatorii. Procedura disciplinară continuă dacă salariatul, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii în mod nejustificat, nu dau curs citării procedurale.

(13) Salariatul, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii cercetați au dreptul să cunoască în întregime actele cercetării și să solicite administrarea de probe în apărare. Cei cercetați au dreptul să depună în apărarea lor orice înscrisuri doveditoare pe care le dețin.

(14) Persoanele/entitățile cercetate disciplinar au dreptul să fie asistați, la cerere, de un avocat, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal și a confidentialității informațiilor.

(15) Neprezentarea celor cercetați ori a avocatului la convocare fără un motiv obiectiv nu constituie motiv de amânare a procedurii cercetării disciplinare și dă dreptul Directorului General al clubului sportiv să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(16) La finalizarea cercetării disciplinare prealabile, Comisia de disciplină/Directorul General al clubului sportiv/persoana desemnată în acest sens va întocmi un proces-verbal de constatare, care trebuie să cuprindă:

- a) numărul actului administrativ prin care a fost desemnată cu efectuarea cercetării prealabile;
- b) descrierea faptei sesizate și persoanele implicate;
- c) procedeele și modalitățile de verificare;
- d) concluziile privind existența sau inexistența aspectelor sesizate și a vinovăției salariatului cercetat;
- e) prevederile legale încălcate de salariat și încadrarea juridică a faptelor reținute, cu indicarea probelor și a dovezilor pe care se întemeiază;
- f) motivele privind respingerea cererilor sau a probelor propuse în apărare de către salariatul cercetat;
- g) cauzele și condițiile care au generat și favorizat comiterea abaterilor;
- h) consecințele abaterii disciplinare;
- i) comportarea generală în serviciu a celor cercetați;
- j) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către aceștia;
- k) alte date și elemente apreciate ca necesare, după caz.

Art. 57. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, 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.

Art. 58. (1) Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna dispune aplicarea sancțiunii disciplinare prin decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă/activitate sportivă care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 56 alin. (15), 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) instanță competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

(4) Comunicarea se predă personal celor sancționați, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședință comunicată de aceștia.

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

Art. 59. Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă sancționatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în forma scrisă.

CAPITOLUL XIV. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 60. Clubul sportiv are obligația să îl despăgubească pe salariatul cu contract individual de muncă/activitate sportivă, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, în condițiile art. 253 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 61. (1) Salariații cu contract individual de muncă/activitate sportivă răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse clubului sportiv din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile art. 254 - 256 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariații cu contract de activitate sportivă, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse clubului sportiv din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile prevăzute în contractele de activitate sportivă, voluntariat, prestări servicii.

CAPITOLUL XV. CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 62. Evaluarea performanțelor individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat, sportiv, voluntar și persoana/societate cu contracte de prestări servicii. Evaluarea performanțelor profesionale individuale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională și obiectivitate.

Art. 63. Procedura evaluării se realizează în următoarele etape:

- a) completarea fișei de evaluare de către evaluator;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea fișei de evaluare.

Art. 64. Are calitatea de evaluator:

- a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează compartimentul/biroul/serviciu în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii, aflat într-o funcție de execuție sau care coordonează activitatea acestuia;
- b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a unității, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere.

Art. 65. Măsurarea și evaluarea performanțelor profesionale individuale este un proces continuu, coordonat de Compartimentul Resurse Umane.

Art. 66. (1) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, prin acordarea unuia dintre calificativele:

- Foarte bine

- Bine
- Satisfăcător
- Nesatisfăcător

(2) Evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale se realizează până la data de 31 martie.

(3) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie — 31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.

(4) În mod excepțional, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate contractul individual de muncă/activitate sportivă al salariatului evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, salariatul va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea ori modificarea contractului individual de muncă, /activitate sportivă înainte ori, după caz, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice de la încetarea, suspendarea sau modificarea contractului individual de muncă/activitate sportivă. La obținerea calificativului anual va fi avut în vedere, în funcție de specificul atribuțiilor prevăzute în fișa postului, și calificativul obținut înainte de suspendarea ori modificarea contractului individual de muncă/activitate sportivă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate contractual individual de muncă/activitate sportivă sau, după caz, raportul de serviciu al evaluatorului încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, evaluatorul are obligația ca, înainte de a interveni una dintre situațiile descrise, în termen de cel mult 15 zile calendaristice, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților din subordine. Calificativul acordat se va lua în considerare la evaluarea performanțelor individuale;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată dobândește o diplomă de studii de nivel superior și urmează să fie promovată, în condițiile legii, într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite;

d) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată este promovată în grad/treapta profesional(a).

(5) Prevederile alin. (4) lit. b). nu se aplică în cazul în care evaluatorul se află în imposibilitatea de drept sau de fapt de a realiza efectiv evaluarea. În această situație calitatea de evaluator revine persoanei care are calitatea de contrasemnatar al fișei de evaluare la data încetării, suspendării sau modificării, în condițiile legii, a raportului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al evaluatorului.

(6) Evaluarea performanțelor individuale ale personalului contractual se face cu respectarea regimului juridic al conflictului de interese privind personalul contractual.

(7) Prin excepție de la prevederile alin. (4) lit . a) și b). evaluarea personalului contractual nu va fi făcută în următoarele situații:

a) delegarea salariatului;

b) suspendarea contractului individual de muncă/activitate sportivă al salariatului în condițiile art. 50 lit.b), c) și g) din Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) încetarea contractului individual de muncă/activitate sportivă în condițiile art. 56 lit. a) și lit. b).) din Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 67. Evaluarea personalului are următoarele componente:

a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale;

b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

Art. 68. (1) Persoanele care au calitatea de evaluator potrivit art. 64 au obligația de a stabili obiective individuale pentru salariați prin raportare la funcția contractuală deținută, treapta profesională a acesteia, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile salariatului.

(2) Performanțele profesionale individuale ale personalului sunt evaluate pe baza criteriilor de performanță stabilite potrivit prevederilor prezentului regulament intern, în funcție de specificul activității compartimentului, biroului, serviciului în care își desfășoară activitatea.

Art. 69. (1). Obiectivele individuale trebuie să corespundă următoarelor cerințe:

- a) să fie specifice activităților desfășurate;
- b) să fie cuantificabile — să aibă o formă concretă de realizare ;
- c) să fie prevăzute cu termene de realizare;
- d) să fie realiste — să poată fi duse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate;
- e) să fie flexibile — să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile clubului sportiv.

(2) Obiectivele individuale pot fi revizuite trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în structura organizatorică a clubului sportiv. Obiectivele revizuite se vor menționa în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual.

(3) Pentru fiecare dintre obiectivele stabilite evaluatorul va stabili și indicatorii de performanță.

Art. 70. Criteriile de performanță

(1) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale se va realiza în baza următoarelor criterii specifice de performanță pentru funcțiile de conducere, respectiv pentru funcțiile de execuție:

a) criterii de performanță pentru funcțiile de conducere:

- capacitatea de a organiza;
- capacitatea de a conduce;
- capacitatea de coordonare;
- capacitatea de control;
- capacitatea de a obține cele mai bune rezultate;
- competența decizională;
- capacitatea de a delega;
- abilitați în gestionarea resurselor umane;
- capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului;
- abilitați de mediere și negociere;
- obiectivitatea în apreciere;
- capacitate de implementare;
- capacitatea de a rezolva eficient problemele;
- capacitatea de asumare a responsabilităților;
- capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
- capacitatea de analiză și sinteză;
- creativitate și spirit de inițiativă;
- capacitatea de planificare și de acțiune strategică;
- competența în gestionarea resurselor alocate;
- integritatea morală și etică profesională;

b) criterii de performanță pentru funcțiile de execuție:

- capacitatea de implementare;
- capacitatea de a rezolva eficient problemele;

- capacitatea de asumare a responsabilității;
- capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
- capacitatea de analiză și sinteză;
- creativitate și spirit de inițiativă;
- capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru;
- capacitatea de a lucra în echipă;
- capacitatea de a lucra independent;
- capacitatea de gestionare eficientă a resurselor alocate;
- integritatea morală și etică profesională.

(2) În funcție de specificul activității clubului sportiv și de activitățile efectiv desfășurate de către salariat, evaluatorul poate stabili și alte criterii de performanță, care se aduc la cunoștință salariatului evaluat la începutul perioadei evaluate.

(3) Salariații care exercită cu caracter temporar o funcție contractuală de conducere vor fi evaluați, pentru perioada exercitării temporare, pe baza criteriilor de performanță stabilite pentru funcția contractuală de conducere respectivă.

Art. 71. (1). Notarea obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță se face parcurgându-se următoarele etape:

a) fiecare obiectiv se apreciază cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului respectiv, în raport cu indicatorii de performanță;

b) fiecare criteriu de performanță se notează de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea îndeplinirii criteriului de performanță în realizarea obiectivelor individuale stabilite;

(2) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv, inclusiv a obiectivelor individuale revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate.

(3) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu.

(4) Punctajul final al evaluării anuale este media aritmetică a notelor obținute pentru obiectivele individuale și criteriile de performanță, potrivit alin. (2) și (3).

(5) Semnificația notelor prevăzute la alin. (1) lit a) și lit.b) este următoarea: nota 1 — nivel minim și nota 5 — nivel maxim.

Art. 72. În vederea completării fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului, evaluatorul:

a) stabilește calificativul final de evaluare a performanțelor profesionale individuale;

b) consemnează rezultatele deosebite ale salariatului, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;

c) stabilește necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate;

d) stabilește obiectivele individuale pentru anul următor perioadei evaluate.

Art. 73. (1) Interviul, ca etapă a procesului de evaluare, reprezintă un schimb de informații care are loc între evaluator și evaluat, în cadrul căruia:

a) se aduc la cunoștință personalului evaluat consemnările efectuate de evaluator în fișa de evaluare;

b) se semnează și se datează fișa de evaluare de către evaluator și de evaluat;

(2) În cazul în care între evaluat și evaluator există diferențe de opinie asupra consemnărilor efectuate, precizările evaluatului se consemnează în fișa de evaluare. Evaluatorul poate modifica fișa de evaluare dacă se ajunge la un punct de vedere comun.

(3) În situația în care în cadrul etapei interviului evaluatul refuză să semneze fișa de evaluare, acest aspect se consemnează într-un proces-verbal întocmit de evaluator și semnat de către acesta și un

martor. Refuzul evaluatului de a semna fișa de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale fișei de evaluare.

Art. 74. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- a) între 1,00 - 2,00 - nesatisfăcător;
- b) între 2,01 - 3,50 - satisfăcător;
- c) între 3,51 - 4,50 - bun;
- d) între 4,51 - 5,00 - foarte bun.

Art. 75. (1) După finalizarea etapelor procedurii de evaluare fișa de evaluare se înaintează persoanei care contrasemnează.

(2) În sensul prezentului Regulament, are competența de a contrasemna salariatul aflat în funcția superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a clubului sportiv.

(3) În situația în care calitatea de evaluator o are Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna fișa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 76. (1) Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei persoanei care contrasemnează, în următoarele cazuri:

- a) aprecierile consemnate nu corespund realității;
- b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord.

(2) Fișa de evaluare modificată în condițiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștință evaluatului.

Art. 77. (1) Persoanele nemulțumite de rezultatul evaluării pot formula contestație la conducătorul aflat în funcția superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a Clubului Sportiv Bradul Putna.

(2) Contestația se formulează în termen de 5 zile calendaristice de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat a calificativului acordat și se soluționează în termen de 15 zile calendaristice de la data expirării termenului de depunere a contestației de către conducătorul Clubului Sportiv Bradul Putna.

(3) Rezultatul contestației se comunică evaluatului în termen de 5 zile calendaristice de la soluționarea contestației.

(4) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate potrivit alin.(2) se poate adresa instanței de contencios-administrativ, în condițiile legii.

(5) Salariații evaluați direct de către Directorul General al Clubului Sportiv Bradul Putna, nemulțumiți de rezultatul evaluării, se pot adresa direct instanței de contencios-administrativ, în condițiile legii.

(6) În situația în care instanța de judecată dispune refacerea evaluării performanțelor profesionale individuale ale salariaților, evaluator este :

- a) persoana care a realizat procesul de evaluare ce urmează a fi refăcut, dacă își desfășoară activitatea în instituția respectivă;
- b) persoana care avea calitatea de contrasemnatar al fișei de evaluare la data realizării procesului de evaluare ce urmează a fi refăcut, în situația în care nu se aplică prevederile de la lit. a);
- c) Directorul General al clubului sportiv care are obligația punerii în executare a hotărârii judecătorești definitive, în situația în care nu se aplică prevederile de la lit. a) și lit. b).
- d) fișa de evaluare nu se contrasemnează.

CAPITOLUL XVI. MODALITĂȚILE DE APLICARE A ALTOR DISPOZIȚII LEGALE SAU CONTRACTUALE SPECIFICE

Art. 78. Pentru asigurarea aplicării tuturor dispozițiilor legale în domeniul relațiilor de muncă la nivelul clubului sportiv funcționează următoarele principii:

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

CAPITOLUL XVII. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 79. În conformitate cu prevederile Regulamentul (UE) 679/2016 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, Clubul Sportiv Bradul Putna prin intermediul Biroului Juridic și Resurse Umane, prelucrează prin mijloace manuale sau automatizate datele cu caracter personal ale salariaților/ sportivilor/antrenorilor/stafului tehnic în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

- respectarea clauzelor contractului de muncă/ activitate sportivă/voluntariat/prestări servicii;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență medicală;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

Angajatul își exprimă în mod expres consimțământul, ca angajatorul, Clubul Sportiv Bradul Putna, să prelucreze datele cu caracter personal, care sunt oferite de către acesta, prin mijloace manuale sau automatizate, în legătura cu îndeplinirea raporturilor de muncă, precum și să colecteze și să prelucreze datele pe durata raporturilor de muncă și să asigure limitarea accesului persoanelor neautorizate în spațiile destinate exclusiv salariaților, precum și la locul de muncă, în raport de Regulamentul UE nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Art. 80. Persoanele care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al clubului sportiv își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective.

Art. 81. Toți salariații, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.

Art. 82. Toți salariații, sportivii, voluntarii și persoanele/societățile cu contracte de prestări servicii au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

Art. 83. Persoanele care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu în afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisă.

Art. 84. Utilizarea datelor cu caracter personal se referă, dar nu exclusiv, la orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, ștergerea sau distrugerea.

Art. 85. Având în vedere importanța specială pe care clubul sportiv o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea obligației de respectare a regulilor privind protecția datelor constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

CAPITOLUL XVIII. DISPOZIȚII FINALE

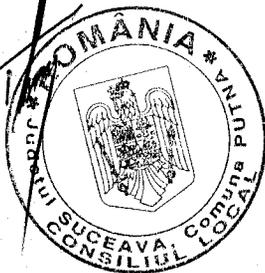
Art. 86. Modificarea sau completarea prezentului regulament se va efectua ori de câte ori necesitățile mai bunei organizări a activității sau îmbunătățirii disciplinei muncii impun.

Art. 87. Regulamentul de față va fi adus la cunoștință salariaților, sportivilor, voluntarilor și persoanelor/societăților cu contracte de prestări servicii prin grija Compartimentului Resurse Umane, sub semnătură, în termen de 30 zile de la aprobarea acestuia, și se afișează la avizierul instituției.

Art. 88. Prezentul Regulament Intern intră în vigoare începând de la data de 31.05.2023.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ

PLAMADĂ TUDOR



SECRETAR GENERAL COMUNĂ

DOBOS ANCA

STAT DE FUNCȚII
CLUB SPORTIV BRADUL PUTNA

Nr. Crt.	NUME ȘI PRENUME ANGAJAT	FUNCȚIA	NR. DE POSTURI	POSTURI OCUPATE (normă de lucru)	POSTURI VACANTE	NIVEL DE STUDII
Consiliul de Administrație						
1.	Director General	1	1 voluntar	0	S
2.	Director General Adjunct	1	1 voluntar	0	S
3.	Secretar General	1	1 voluntar	0	S
Compartiment Administrativ						
4.	Vacant	Administrator Patrimoniu	1	0 voluntar	1	S
Compartiment Financiar-contabilitate						

5.	Vacant	Director Economic/ Contabil Șef	1	0 voluntar	1	S
6.	Vacant	Contabil	1	0 voluntar	1	M/S
7.	Vacant	Casier	1	0 voluntar	1	M
Compartiment Juridic						
8.	Vacant	Consilier juridic	1	0 voluntar	1	S
Compartiment Resurse Umane						
9.	Vacant	Inspector Resurse Umane	1	0 voluntar	1	S

Compartiment Medical Sportiv, Kinetoterapie și Metodologic						
10.	Vacant	Director Medical Sportiv	1	0 voluntar	1	S
11.	Vacant	Psiholog	1	0 voluntar	1	S
12.	Vacant	Kinetoterapeut	1	0 voluntar	1	S

13.	Vacant	Maseur	1	0 voluntar	1	M
Compartiment Marketing						
14.	Vacant	Director Marketing	1	0 voluntar	1	S
Compartiment Voluntariat						
15.	Vacant	Coordonator Voluntari	1	0 voluntar	1	S/M
Compartiment Sport						
16.	Vacant	Sef secție fotbal	1	0 voluntar	1	S/M
17.	Vacant	Antrenor fotbal	1	0 voluntar	1	S/M
18.	Vacant	Sef secție ...	1	0 voluntar	1	S/M
19.	Vacant	Antrenor ...	1	0 voluntar	1	S/M
Compartiment Implementare și Derulare Proiecte						
20.	Vacant	Manager Proiect /Inspector, clasa I, grad	1	0 voluntar	1	S

		profesional superior				
	Compartiment Organizare Competiții					
21.	Vacant	Organizator de competiții	1	0 voluntar	1	S
	Compartiment Informatică					
22.	Vacant	Responsabil IT	1	0 voluntar	1	S

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ

PLAMADĂ TUDOR

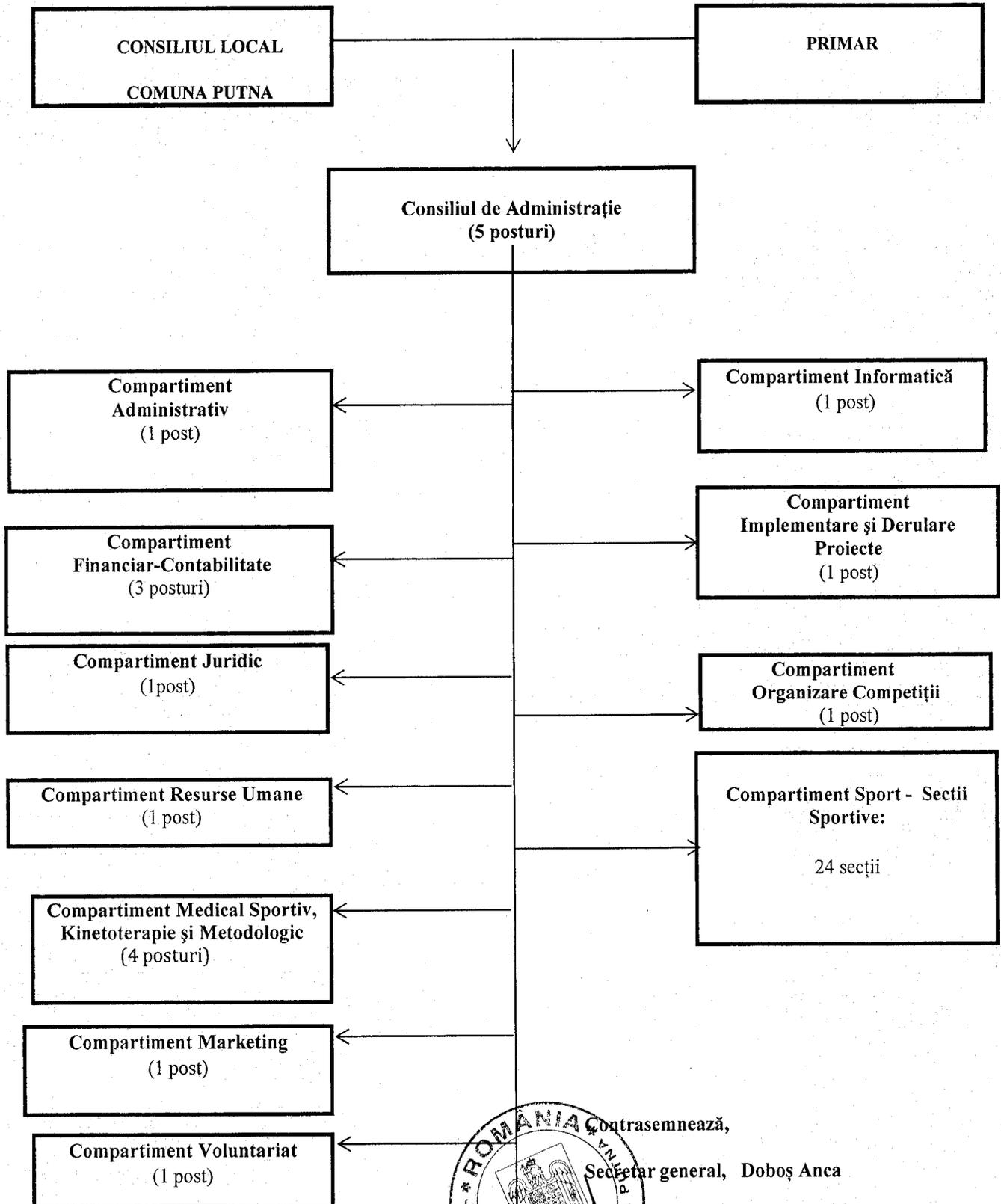


SECRETAR GENERAL COMUNĂ

DOBOS ANCA

JUDEȚUL SUCEAVA
COMUNA PUTNA
CONSILIUL LOCAL

ORGANIGRAMĂ
CLUB SPORTIV BRADUL PUTNA
2023



Președinte de ședință, Consilier local,



Contrasemnează,
Secretar general, Doboș Anca