



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE STATISTICĂ CLUJ**

Cluj-Napoca, Str. Brassai Samuel, Nr. 13

Telefon: 0264-592922, Fax: 0264-593344

e-mail: tele@cluj.insse.ro; <http://www.cluj.insse.ro>

DECIZIA nr. 247 / 18.10.2022

privind modificarea Regulamentului Intern al Direcției Județene de Statistică Cluj
aprobat prin Decizia nr. 244 / 04.10.2022

Directorul executiv al DJS Cluj,

În temeiul prevederilor Legii organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr. 226/2009, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 957/2005 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Statistică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Ținând seama de prevederile Ordinului Președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1486/17.10.2022 privind acordarea unui număr de 10 (zece) zile de concediu de odihnă suplimentar funcționarilor publici din cadrul DJS Cluj,

În baza competențelor stabilite prin Ordinul Președintelui Institutului Național de Statistică nr. 47/22.01.2014 privind numirea d-nei Negrilă Mariana Emilia în funcția publică de conducere de director executiv al Direcției Județene de Statistică Cluj, emite următoarea

DECIZIE

Art.1. Se completează art. 38 din Regulamentului Intern al Direcției Județene de Statistică Cluj, cu alin. (1¹) și (1²), care vor avea următoarea formă:

"(1¹) Având în vedere Ordinului Președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1486 / 17.10.2022, funcționarii publici din cadrul DJS Cluj au dreptul pentru anul 2022 la un număr de 10 (zece) zile de concediu de odihnă suplimentar, acordat ca urmare a desfășurării activității în condiții de muncă vătămătoare, pe baza determinărilor efectuate potrivit legii.

(1²) Prevederile legale referitoare la concediul de odihnă acordat salariaților din administrația publică, reglementate la cap. 1 din HG nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător și în cazul concediului de odihnă suplimentar."

Art.2. Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice va aduce la cunoștință, sub semnătură, salariaților Direcției Județene de Statistică Cluj, prevederile prezentei decizii.

Director executiv,

Mariana-Emilia NEGRILĂ



Direcția Județeană de Statistică Cluj

Cluj-Napoca, Str. Brassai Samuel, Nr. 13, Telefon: 0264-592922, Fax: 0264-593344, E-mail: tele@cluj.insse.ro, <http://www.cluj.insse.ro>



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE STATISTICĂ CLUJ**

Cluj-Napoca, Str. Brassai Samuel, Nr. 13

Telefon: 0264-592922, Fax: 0264-593344

e-mail: tele@cluj.insse.ro; <http://www.cluj.insse.ro>

DECIZIA nr. 244 / 04.10.2022

privind aprobarea Regulamentului Intern al Direcției Județene de Statistică Cluj

Directorul executiv al DJS Cluj,

În temeiul prevederilor Legii organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr. 226/2009, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 957/2005 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Statistică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând seama de prevederile O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

În baza competențelor stabilite prin Ordinul Președintelui Institutului Național de Statistică nr. 47/22.01.2014 privind numirea d-nei Negrilă Mariana Emilia în funcția publică de conducere de director executiv al Direcției Județene de Statistică Cluj, emite următoarea

DECIZIE

Art.1. Se aprobă Regulamentul Intern al Direcției Județene de Statistică Cluj, prevăzut în anexa care face parte integrantă a prezentei decizii.

Art.2. Regulamentul Intern se aplică întregului personal al Direcției Județene de Statistică Cluj.

Art.3. Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice va aduce la cunoștință, sub semnătură, salariaților Direcției Județene de Statistică Cluj, prevederile prezentei decizii.

Art.4. Începând cu data prezentei decizii se abrogă Decizia Directorului executiv al DJS Cluj nr. 177/27.08.2021.

Director executiv,

Mariana-Emilia NEGRILĂ



Direcția Județeană de Statistică Cluj

Cluj-Napoca, Str. Brassai Samuel, Nr. 13, Telefon. 0264-592922, Fax: 0264-593344, E-mail: tele@cluj.insse.ro, <http://www.cluj.insse.ro>

REGULAMENTUL INTERN

AL

DIRECȚIEI JUDEȚENE

DE STATISTICĂ

CLUJ

Octombrie 2022

Cluj-Napoca

**REGULAMENTUL INTERN AL
DIRECȚIEI JUDEȚENE DE STATISTICĂ CLUJ**

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE	2
CAPITOLUL II - REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII	2
CAPITOLUL III - RAPORTURILE DE MUNCĂ ȘI/SAU DE SERVICIU	4
SECȚIUNEA I - ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ.....	4
SECȚIUNEA II - CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR.....	5
CAPITOLUL IV - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PERSONALULUI ANGAJAT	5
SECȚIUNEA I - DREPTURILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI.....	5
SECȚIUNEA II - OBLIGAȚIILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI	6
SECȚIUNEA III - DREPTURILE PERSONALULUI CONTRACTUAL	8
SECȚIUNEA IV - OBLIGAȚIILE PERSONALULUI CONTRACTUAL	8
SECȚIUNEA V - OBLIGAȚIILE COMUNE CELOR DOUĂ CATEGORII DE PERSONAL	9
CAPITOLUL V - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII DJS CLUJ.....	10
SECȚIUNEA I - DREPTURILE CONDUCERII DJS CLUJ.....	10
SECȚIUNEA II - OBLIGAȚIILE CONDUCERII DJS CLUJ.....	10
CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	12
SECȚIUNEA I - DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ	12
SECȚIUNEA II - MUNCA SUPLEMENTARĂ / REGLEMENTĂRI COMUNE.....	13
SECȚIUNEA III - MONITORIZAREA PREZENȚEI LA SERVICIU	13
SECȚIUNEA IV - CONCEDIUL DE ODIHNĂ.....	14
SECȚIUNEA V - ZILELE DE SĂRBĂTOARE	16
SECȚIUNEA VI - CONCEDII SPECIALE PLĂTITE	16
SECȚIUNEA VII - CONCEDII DE STUDII CU PLATĂ, CONCEDII FĂRĂ PLATĂ	17
CAPITOLUL VII - NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ.....	18
SECȚIUNEA I - NORME GENERALE DE CONDUITĂ A PERSONALULUI DIN DJS CLUJ.....	18
SECȚIUNEA II - RELAȚIILE DE SERVICIU ÎNTRE ANGAJAȚI ȘI CONTROLUL INTERN	
SOLUȚIONAREA PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ, A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE	19
CAPITOLUL VIII - SANȚIUNI	20
SECȚIUNEA I - SANȚIUNI ȘI PROCEDURA DISCIPLINARĂ – DISPOZIȚII COMUNE	20
SECȚIUNEA II - RĂSPUNDEREA ADMINISTRATIV-DISCIPLINARĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	21
SECȚIUNEA III - SANȚIUNI PRIVIND PERSONALUL CONTRACTUAL	23
CAPITOLUL IX - ACCESUL ȘI CIRCULAȚIA ÎN SEDIUL INSTITUȚIEI	24
SECȚIUNEA I - ACCESUL SALARIAȚILOR ÎN DJS CLUJ	24
SECȚIUNEA II - ACCESUL ÎN DJS CLUJ AL PERSOANELOR DIN AFARA INSTITUȚIEI.....	25
SECȚIUNEA III - MĂSURI CU CARACTER ADMINISTRATIV	27
CAPITOLUL X - PROTECȚIA CIVILĂ, PREVENIREA ȘI STINGEREA INCENDIILOR	27
CAPITOLUL XI - MĂSURI DE PROTECȚIE ANTISEISMICĂ.....	28
CAPITOLUL XII - SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ	30
CAPITOLUL XIII - MĂSURI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ PENTRU PREVENIREA INFECTĂRII CU COVID-19	31
CAPITOLUL XIV - MĂSURI REFERITOARE LA PREVENIREA ȘI COMBATERICA EFECTELOR CONSUMULUI DE TUTUN	33
DISPOZIȚII FINALE	33
ANEXE	34

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Prezentul regulament intern cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul instituției;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli privind disciplina muncii;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară;
- modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Art. 2. (1) Prevederile Regulamentului intern se aplică întregului personal al Direcției Județene de Statistică Cluj, indiferent de durata raporturilor de muncă sau de serviciu, personalului detașat de la alte structuri, precum și, în părțile din prezentul regulament intern care îi privesc, studenților care efectuează stagii și practică în instituție.

(2) Structura organizatorică și funcțională din cadrul DJS Cluj este:

- direcția
- serviciile
- compartimentul

CAPITOLUL II

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

Art. 3. (1) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) La încadrarea în muncă și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul garantează egalitatea de șanse și tratament pentru toate persoanele candidate la un loc de muncă în Direcția Județeană de Statistică Cluj și pentru toți salariații săi, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din legislația aplicabilă.

Art. 4. În cadrul relațiilor de muncă din instituție funcționează principiul egalității de tratament față de toți angajații. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe.

Art. 5. (1) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(2) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (1), care au ca

scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(3) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (1), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

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

(5) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(6) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În sensul OG nr. 137/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(7) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Nici un angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă/serviciu, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(8) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(9) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(10) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(11) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(12) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale, dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(13) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (1), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(14) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(15) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (1), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(16) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim.

Art. 6. Angajații Direcției Județene de Statistică Cluj beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și protejarea sănătății în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței, fără nici o discriminare.

Art. 7. Angajații Direcției Județene de Statistică Cluj au dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art. 8. (1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(3) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (2) salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională a cărui durată este de 5 zile lucrătoare.

CAPITOLUL III

RAPORTURILE DE MUNCĂ ȘI/SAU DE SERVICIU

SECȚIUNEA I

Încadrarea în muncă

Art. 9. În Direcția Județeană de Statistică Cluj o persoană poate fi numită într-o funcție publică sau angajată în baza unui contract individual de muncă în condițiile legii.

Art. 10. (1) Angajații Direcției Județene de Statistică Cluj pot avea următorul regim de încadrare:

- a) funcționari publici cu normă întreagă sau cu jumătate de normă în situațiile prevăzute de lege (OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare);
- b) salariați cu contract de muncă pe o perioadă nedeterminată, cu normă întreagă sau cu timp parțial;
- c) salariați cu contract de muncă pe o perioadă determinată cu normă întreagă sau cu timp parțial.

(2) Pe perioada stării de urgență decretată de Președintele României sau pe perioada stării de alertă declarată în condițiile legii, DJS Cluj poate:

- o *stabili programe individualizate de muncă*, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, în conformitate cu prevederile art. 118 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă;
- o *modifica temporar locul de muncă la domiciliul salariatului*, potrivit prevederilor art. 108-110, coroborat cu art. 48 din Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare.

SECȚIUNEA II

Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

A. Evaluarea funcționarilor publici

Art. 11. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public pe parcursul unui an calendaristic și urmărește:

- a) corelarea obiectivă dintre activitatea și cunoștințele funcționarului public necesare îndeplinirii obiectivelor individuale, stabilite în baza atribuțiilor din fișa postului și cerințele funcției publice, prin raportare la nivelul funcției publice deținute;
- b) asigurarea unui sistem motivațional, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;
- c) identificarea necesităților de instruire a funcționarilor publici, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere din DJS Cluj se face conform legislației în vigoare.

B. Evaluarea personalului contractual

Art. 12. Evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual din DJS Cluj se face conform legislației în vigoare.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PERSONALULUI ANGAJAT

SECȚIUNEA I

Drepturile funcționarilor publici

Art. 13. Funcționarii publici din DJS Cluj, conform prevederilor OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, au următoarele drepturi:

- a) Dreptul la opinie;
- b) Dreptul la tratament egal;
- c) Dreptul de a fi informat;
- d) Dreptul de asociere sindicală;
- e) Dreptul la grevă;
- f) Drepturile salariale și alte drepturi conexe;
- g) Durata normală a timpului de lucru;
- h) Dreptul de a fi ales sau numit într-o funcție de autoritate sau demnitate publică;
- i) Dreptul la concediu;
- j) Dreptul la un mediu sănătos la locul de muncă;
- k) Dreptul la asistență medicală, proteze și medicamente;
- l) Dreptul la recunoașterea vechimii în muncă, în specialitate și în grad profesional;
- m) Dreptul la pensie și alte drepturi de asigurări sociale de stat;
- n) Drepturi ale membrilor familiei funcționarului public, în situația decesului acestuia;
- o) Dreptul la protecția legii;
- p) Dreptul de a fi despăgubit pentru prejudicii materiale suferite din culpa autorității sau instituției publice;
- q) Desfășurarea de activități în sectorul public și în sectorul privat cu respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile și conflictul de interese.

SECȚIUNEA II

Obligațiile funcționarilor publici

Art. 14. (1) Îndatoririle funcționarilor publici, prevăzute în Codul administrativ, sunt următoarele:

- a) să respecte Constituția și legile;
- b) să își îndeplinească cu obiectivitate, responsabilitate, imparțialitate și independență funcția publică ;
- c) în exercitarea dreptului la liberă exprimare, să nu aducă atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane;
- d) în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici au obligația de a respecta demnitatea funcției publice deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- e) în activitatea lor, funcționarii publici au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, funcționarii publici trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;
- f) să asigure un serviciu public de calitate;
- g) să apere în mod loial prestigiul instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- h) să informeze instituția, în mod corect și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoana sa și care sunt generatoare de acte administrative în condițiile prevăzute de lege;
- i) în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice;
- j) să îndeplinească atribuțiile ce le revin din funcția publică pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate;
- k) au îndatorirea să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care au cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public;
- l) le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje;
- m) să utilizeze cu responsabilitate resursele publice;
- n) le este interzis să permită utilizarea funcției publice în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale;
- o) să rezolve în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate;
- p) să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege;
- q) să își îmbunătățească în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională;
- r) funcționarii publici care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul autorității sau instituției publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică între 2 și 5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă;
- s) funcționarii publici care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile literei s), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispozițiilor art. 516 lit. b), d) și e), ale art. 517 alin. (1) lit. g)-j) sau art. 519 alin. (1) lit. e) din OUG nr.57/2019, înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului;

- t) să se prezinte la serviciu în deplinătatea forțelor fizice și intelectuale pentru îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor;
- u) să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și incompatibilitățile;
- v) să folosească integral și eficient timpul de muncă;
- w) să utilizeze responsabil resursele publice;
- x) să respecte limitele participării la achiziții, concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică sau privată a statului;
- y) să se supună controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii;
- z) să respecte prevederile art. 446 - 448 din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- aa) să efectueze munca de teren atunci când este cazul.

(2) Să asigure confidențialitatea datelor statistice, conform Legii organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr.226/2009, cu modificările și completările ulterioare și conform angajamentului de confidențialitate semnat de fiecare angajat;

Art. 15. Salariații cu funcții de conducere răspund pentru întreaga activitate ce se desfășoară sub organizarea și controlul acestora, în conformitate cu legislația în vigoare și cu atribuțiile ce le revin prin Regulamentul de organizare și funcționare al Direcției Județene de Statistică Cluj. Totodată, vor asigura respectarea de către personalul din subordine a regulamentelor și normelor interne cu privire la organizarea și funcționarea instituției, ordinea interioară, a deciziilor emise de directorul executiv al Direcției Județene de Statistică Cluj și a celorlalte dispoziții în legătură cu aceasta. În acest sens se va controla sistematic îndeplinirea prevederilor din aceste reglementări.

Art. 16. Pe lângă obligațiile menționate mai sus, salariații cu funcții de conducere din Direcția Județeană de Statistică Cluj au următoarele îndatoriri:

a) să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

- să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției publice ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;
- să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
- să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
- să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
- să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

b) să aducă la cunoștința personalului din subordine obligațiile și răspunderile ce-i revin, sarcinile stabilite de conducerea Direcției Județene de Statistică Cluj;

c) să dea dispoziții ferme și precise, asigurând condițiile necesare pentru executarea lor întocmai și la timp;

d) să informeze conducerea ierarhic superioară, periodic și ori de câte ori este necesar, asupra problemelor apărute și a modului de rezolvare a acestora;

e) să asigure un climat profesional corespunzător desfășurării în bune condiții a activității compartimentelor din subordine;

f) să răspundă de punerea în practică a standardelor de control intern prevăzute de legislația în vigoare;

g) să asigure implementarea sistemului de control intern managerial;

- h) să evalueze obiectiv activitatea profesională a personalului din subordine;
- i) să nu se angajeze în relații patrimoniale cu personalul din subordine;
- j) să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor;
- k) în exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

SECȚIUNEA III

Drepturile personalului contractual

Art. 17. Personalul angajat cu contract individual de muncă are în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- 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 de a participa la acțiuni colective;
- l) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile;
- n) să-și îmbunătățească în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

SECȚIUNEA IV

Obligațiile personalului contractual

Art. 18. Personalul angajat cu contract de muncă are următoarele obligații specifice:

- a) să respecte Constituția și celelalte acte normative;
- b) în exercitarea dreptului la liberă exprimare, să nu aducă atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane;
- c) în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- d) în activitatea lor, au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri;
- e) să asigure un serviciu public de calitate;
- f) să apere în mod loial prestigiul instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- g) să îndeplinească atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate;
- h) au îndatorirea să păstreze secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public;
- i) le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje;
- j) să utilizeze cu responsabilitate resursele publice;

- k) le este interzis să permită utilizarea funcției în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale;
- l) să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților;
- m) să își perfecționeze pregătirea profesională și de specialitate și să își valorifice cunoștințele profesionale, inițiativa și spiritul creator și de competență, conform cerințelor postului pentru care este angajat și salarizat;
- n) în relațiile cu personalul din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, personalul angajat cu contract de muncă este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine, integritate morală și profesională;
- o) să respecte prevederile art. 444, 446, 448 și 449 din OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

SECȚIUNEA V

Obligațiile comune celor două categorii de personal

Art. 19. Ambelor categorii de personal le revin următoarele obligații comune:

- a) să își însușească prevederile Regulamentului de organizare și funcționare, ale Regulamentului intern, sarcinile și responsabilitățile prevăzute în fișa postului;
- b) să respecte programul de lucru și să se prezinte la serviciu într-o ținută decentă, în deplină capacitate de muncă, pentru a putea executa în bune condiții sarcinile ce-i revin;
- c) să nu părăsească locul de muncă fără înștiințarea, respectiv aprobarea conducătorului direct;
- d) să păstreze ordinea și disciplina la locul de muncă;
- e) să semnaleze compartimentului de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice orice modificare a datelor personale individuale (schimbarea numelui, a domiciliului, a CI/BI, etc), intervenită ulterior angajării lui în instituție;
- f) să utilizeze cu grijă și răspundere echipamentele de birou, mijloacele de transport și toate celelalte mijloace materiale încredințate în vederea realizării obiectului de activitate și să reducă consumurile de materiale și energetice, prin evitarea risipei și a pierderilor sub orice formă;
- g) să nu dezinstaleze sau să mute echipamentele de tehnică de calcul fără informarea și acceptul compartimentului informatic;
- h) să utilizeze aplicațiile informatice de gestiune a datelor care fac parte din sistemul informatic integrat al instituției;
- i) să realizeze atribuțiile și lucrările încredințate în termenul stabilit, la nivelul calitativ cerut de actele normative și de cerințele specifice fiecărei lucrări;
- j) să execute în caz de necesitate și alte lucrări, în limita competențelor, prin dispoziția șefului ierarhic și conform fișei de post;
- k) să depoziteze la sfârșitul programului, în locuri special amenajate sau în dulapuri încuiate, după caz, mijloacele tehnice și echipamentele portabile primite în gestionare, conform reglementărilor în vigoare, luându-se măsurile de securitate prevăzute de lege privind asigurarea securității patrimoniului instituției;
- l) să depoziteze (sub cheie, acolo unde este posibil) în dulapuri și/sau fișete, la sfârșitul programului, documentele elaborate și cele utilizate. La terminarea programului de lucru, angajații au obligația de a verifica întreruperea luminii electrice, scoaterea de sub tensiune a aparatelor, închiderea ferestrelor, încuierea ușilor;
- m) să păstreze curățenia la locul de muncă și în toate spațiile din instituție;
- n) să dea dispoziții clare și precise (ca salariat cu funcții de conducere la nivelul compartimentelor) și să asigure condițiile necesare pentru executarea și respectarea obligațiilor, controlând sistematic modul în care acestea sunt aduse la îndeplinire;
- o) să respecte și să își însușească normele de confidențialitate și prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 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 și de abrogare a

- Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a acestuia, cu modificările și completările ulterioare, normele și instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă, normele și instrucțiunile privind prevenirea și stingerea incendiilor și situații de urgență, politicile și procedurile privind asigurarea securității informațiilor în cadrul Direcției Județene de Statistică Cluj, precum și măsurile de aplicare a acestora;
- p) în cazul părăsirii locului de muncă (în afara instituției) să respecte regulile de evidență și să înștiințeze conducătorul ierarhic;
 - q) să nu consume alcool sau alte substanțe interzise în timpul serviciului;
 - r) să nu recurgă la nicio formă de violență fizică sau verbală față de un alt salariat sau colaborator;
 - s) să respecte confidențialitatea salariului;
 - t) persoanele pentru care legea prevede depunerea declarațiilor de avere și de interese au obligația depunerii/ actualizării acestora în termenul prevăzut de lege.
 - u) să își însușească și să respecte întocmai regulile de utilizare a ascensoarelor. Conducerea Direcției Județene de Statistică Cluj nu este responsabilă de eventualele vătămări care pot apărea din cauza nerespectării instrucțiunilor de utilizare a ascensoarelor;
 - v) să nu introducă biciclete în clădirea Direcției Județene de Statistică Cluj, în condițiile luării de către instituție a măsurilor prevăzute de Legea nr. 250/2020 privind adoptarea unor măsuri necesare facilitării parcării bicicletelor în spații publice;
 - w) să nu crească și să întrețină animale în incinta Direcției Județene de Statistică Cluj;
 - x) să nu hrănească porumbeii sau a alte păsări în incinta Direcției Județene de Statistică Cluj sau pe pervazul ferestrelor;
 - y) să nu fumeze pe treptele de acces în clădirea Direcției Județene de Statistică Cluj;
 - z) să nu săvârșească acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

CAPITOLUL V

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII DIRECȚIEI JUDEȚENE DE STATISTICĂ CLUJ

SECȚIUNEA I

Drepturile conducerii Direcției Județene de Statistică Cluj

Art. 20. Conducerea instituției are următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
- b) să stabilească atribuții și criterii de performanță, conform reglementărilor legale în vigoare cu privire la fișa postului și la evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului;
- c) să dea dispoziții pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit prevederilor legale în vigoare și regulamentului intern.

SECȚIUNEA II

Obligațiile conducerii Direcției Județene de Statistică Cluj

Art. 21. Conducerea Direcției Județene de Statistică Cluj are următoarele obligații:

- a) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din raporturile de serviciu, din contractele individuale de muncă, cu respectare legislației în vigoare;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității;
- f) să se consulte cu sindicatul/reprezentanții salariaților în privința deciziilor care afectează substanțial drepturile și interesele acestora;
- g) 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;
- h) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților și să pună în aplicare măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate, pentru a garanta și a fi în măsură să demonstreze că prelucrarea se efectuează în conformitate cu Regulamentul General privind Protecția Datelor 2016/679 (GDPR);
- j) să asigure mijloacele tehnice și informaționale necesare realizării obiectului de activitate și să le pună la dispoziția angajaților, în scopul utilizării depline și eficiente a timpului de lucru și implicit în scopul îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- k) să asigure condițiile de respectare a normelor igienico-sanitare, de pază și P.S.I., organizând instruirea personalului (pe cheltuiala instituției), în conformitate cu specificul activităților;
- l) să stabilească formele de perfecționare a pregătirii profesionale a angajaților și să se preocupe de realizarea programelor de formare și perfecționare în vederea evaluării acestui proces;
- m) să dispună și să urmărească întocmirea fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual – conform *Ordinului nr. 218/2011 privind aprobarea Criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual din cadrul Secretariatului General al Guvernului și al structurilor fără personalitate juridică din cadrul aparatului de lucru al Guvernului care se finanțează prin bugetul Secretariatului General al Guvernului și a fișelor de evaluare a performanțelor profesionale pentru funcționarii publici – conform OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;*
- n) să respecte reglementările legale referitoare la timpul de muncă și de odihnă;
- o) să asigure accesul angajaților la serviciul de medicina muncii, în vederea prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, supravegherii efective a condițiilor de igienă și sănătate în muncă și efectuării controlului medical, în conformitate cu prevederile legale în domeniu;
- p) să ia măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății angajaților, în toate aspectele legate de muncă. În cazul în care apelează la persoane sau servicii externe, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu;
- q) să asigure condițiile de respectare a normelor și instrucțiunilor privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și instruirea angajaților DJS Cluj în domeniul securității și sănătății în muncă;
- r) să respecte și să își însușească normele de confidențialitate și prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 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 și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a acestuia, cu modificările și completările ulterioare, normele și instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă, normele și instrucțiunile privind prevenirea și stingerea incendiilor și situații de urgență, politicile și procedurile privind asigurarea securității informațiilor în cadrul DJS Cluj, precum și măsurile de aplicare a acestora.

CAPITOLUL VI
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ
SECȚIUNEA I

Durata timpului de muncă

Art. 22. Prin durata timpului de muncă se înțelege timpul efectiv de lucru pe care angajatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi și 40 ore pe săptămână. Săptămâna de lucru este de 5 zile (de luni până vineri), programul de lucru fiind, de regulă, de 8 ore pe zi.

Art. 23. (1) Programul de lucru al Direcției Județene de Statistică este următorul:

- de luni până joi între orele 7³⁰ – 16⁰⁰;
- vineri între orele 7³⁰ – 13³⁰.

(2) Respectând prevederile Codului muncii, programul de lucru cu publicul la DJS Cluj este următorul:

- luni, marți și joi, între orele 8³⁰- 16⁰⁰;
- miercuri între orele 8³⁰-18³⁰;
- vineri între orele 8³⁰-13⁰⁰.

(3) În funcție de necesitățile instituției, a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu, se poate opta pentru o stabilire flexibilă a programului de lucru, în condițiile legii.

(4) Pentru a evita aglomerarea folosirii liftului, se instituie un program glisant care permite accesul salariaților și între orele 7³⁰– 8⁰⁰, cu condiția ca această perioadă de timp să fie recuperată între orele 16⁰⁰– 16³⁰, în cadrul aceleiași zile, pentru zilele de luni până joi inclusiv, respectiv 13³⁰– 14⁰⁰ pentru ziua de vineri.

(5) Salariații cu program decalat aprobat de Directorul executiv al DJS Cluj nu beneficiază de programul glisant aferent programului normal de lucru. În aceeași situație se vor afla și salariații cu program redus, atestat de medicul prescriptor și cei cu timp parțial de muncă al căror program de lucru nu începe la ora 7³⁰.

(6) În vederea asigurării pazei la intrarea în instituție pe durata programului de lucru, salariații efectuează serviciul pe instituție, prin rotație zilnică, astfel: în ziua în care se efectuează serviciul rămâne în instituție până la ora 17³⁰, când închide instituția și activează sistemul electronic de pază, iar în ziua următoare deschide instituția la ora 7⁰⁰.

(7) Toți angajații au obligația să semneze zilnic condica de prezență, la venirea și la plecarea de la serviciu cu menționarea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru.

(8) Conducerea instituției poate dispune reducerea programului de lucru în condițiile prevăzute de actele normative în vigoare.

Art. 24. (1) Pentru situații deosebite, temeinic motivate, la solicitarea scrisă (conform modelului din anexa nr. 1) a unor salariați din aparatul propriu al DJS Cluj, în urma propunerii de aprobare a conducătorului serviciului din care face parte salariatul, directorul executiv al instituției poate aproba decalarea programului de lucru pentru o perioadă limitată de timp.

(2) Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice va ține evidența decalărilor de program și va întocmi un tabel centralizator nominal pe care îl va pune la dispoziția salariatului care efectuează serviciul pe instituție de la punctul de acces în instituție.

Art. 25. Salariații care, din motive întemeiate, întârzie sau absentează de la serviciu sunt obligați să anunțe imediat șeful ierarhic superior.

Art. 26. Personalul din DJS Cluj poate părăsi locul de muncă, în timpul programului, numai cu acordul șefului ierarhic superior, cu întocmirea unui „bilet de ieșire” corespunzător conform modelului din anexa nr. 2.

Art. 27. Absențele nemotivate de la serviciu constituie abateri disciplinare și atrag după sine aplicarea sancțiunilor prevăzute de lege.

Art. 28. (1) Programul de lucru pentru personalul detașat în afara DJS Cluj se stabilește de către șeful structurii unde acesta este detașat.

(2) Deplasările în interesul serviciului în țară sau în afara țării se aprobă de directorul executiv al instituției, în condițiile legii.

Art. 29. În timpul programului de lucru, angajații vor folosi integral și eficient timpul de muncă, pentru îndeplinirea sarcinilor repartizate.

SECȚIUNEA II

Munca suplimentară / reglementări comune

Art. 30. (1) La nivelul DJS Cluj se va urmări ca toate lucrările curente să fie realizate în cadrul programului normal de lucru și numai în situații bine justificate se va permite rămânerea peste orele de program a unor salariați.

(2) Când necesitățile instituției o impun, inclusiv în cazul serviciului pe instituție, angajații pot presta muncă suplimentară peste programul normal de lucru, în baza bonului întocmit conform modelului din anexa nr. 3, la solicitarea șefului ierarhic superior.

(3) Pentru salariații din compartimentele aflate în subordinea directă a directorului executiv a DJS Cluj și care nu au șef, bonul este întocmit și aprobat direct de conducătorul instituției.

(4) Când salariații lucrează peste program, la plecare, salariatul care efectuează serviciul pe instituție va trece pe bon ora ieșirii din instituție.

Art. 31. (1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează conform legislației în vigoare.

(2) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(3) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor angajate cu timp parțial.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și 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 depășească 48 de ore pe săptămână.

SECȚIUNEA III

Monitorizarea prezenței la serviciu

Art. 32. Prezența la serviciu a salariaților, cât și absența de la serviciu este monitorizată prin:

- a) condicile de prezență, conform modelului din anexa nr. 4;
- b) foile colective de prezență, întocmite la sfârșitul fiecărei luni de Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice, conform modelului din anexa nr. 8;
- c) cererile personalului pentru acordarea de concedii de odihnă, concedii fără plată, cereri pentru compensarea orelor suplimentare efectuate în ultimele 90 de zile, alte cereri depuse de personal, după caz;
- d) certificatele de concediu medical;
- e) alte documente legale care dau dreptul la concediu plătit/neplătit, documente însoțite de cererea persoanei în drept;
- f) bilete de ieșire din instituție

Art. 33. (1) Situația prezenței la serviciu se întocmește de persoana responsabilă cu întocmirea foii colective de prezență din cadrul Compartimentului de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice, pe baza condicii de prezență, până la data de 05 ale lunii următoare.

(2) Persoana responsabilă cu întocmirea foii colective de prezență din cadrul Compartimentului de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice ține evidența orelor prezente efectiv la serviciu, a concediilor de odihnă, cât și a concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, concedii fără plată, concedii de studii, concedii pentru evenimente familiale deosebite, alte tipuri

de concedii sau zile libere, inclusiv a orelor suplimentare efectuate și a orelor suplimentare compensate.

Art. 34. Pentru directorul executiv și directorul executiv adjunct, evidența zilelor de concediu de odihnă sau alte tipuri de concedii se ține la INS, de către Direcția generală de management al resurselor, prin Direcția de resurse umane.

Art. 35. (1) Evidența situației privind salariații care au raporturile de serviciu/ contractele de muncă suspendate se ține de către Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice.

(2) Persoana responsabilă cu întocmirea evidenței în foaia colectivă de prezență lunară din cadrul DJS Cluj menționează în condica de prezență faptul că salariatul are raporturile de serviciu/contractele de muncă suspendate.

Art. 36. Pentru evidența orelor suplimentare, la sfârșitul fiecărei luni, Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice, întocmește pentru fiecare salariat o situație cuprinzând soldul orelor suplimentare efectuate de salariații instituției.

SECȚIUNEA IV

Concediul de odihnă

Art. 37. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, aprobată de conducerea instituției, cu consultarea salariaților. Lista privind programarea anuală este întocmită de Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice, pe baza centralizării situațiilor transmise de serviciile din cadrul instituției.

(3) La programarea concediilor de odihnă se vor avea în vedere atât opțiunile salariaților, cât și asigurarea funcționării normale a compartimentelor din care aceștia fac parte.

(4) Pentru funcționarii publici, în cazul în care programarea concediului se face fracționat, una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare neîntreruptă. La solicitarea motivată a funcționarului public, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) Pentru personalul contractual, o fracțiune a concediului solicitat trebuie să fie de minim 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(6) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariatul cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri de serviciu;
- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;
- f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;
- g) salariatul/salariața se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

(7) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, dacă salariatul solicită acest lucru, cu acordul conducătorului serviciului din care face parte salariatul.

(8) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații prevăzute la lit. a), c), d) și e) de la alin. (6), efectuarea acestuia se întrerupe.

(9) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în cazul în care salariața intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii instituției, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în

instituție. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării. Cererea de rechemare se întocmește conform anexei nr. 5.

(10) Pentru cazurile de întrerupere a concediului, menționate la alin. (8) și (9), salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceleiași an calendaristic.

Art. 38. (1) Durata concediului de odihnă este stabilită în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- a) până la 10 ani – 21 zile lucrătoare de C.O.
- b) peste 10 ani – 25 zile lucrătoare de C.O.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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, angajatorul 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.

(5) 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, angajatorul 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.

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor de serviciu sau contractului individual de muncă.

Art. 39. (1) Solicitarea privind efectuarea concediului de odihnă de către salariați se face, de regulă cu respectarea programării, prin completarea cererii tip prezentată în anexa nr. 6. Cererea de concediu se completează și se aprobă în acord cu delegarea de sarcini/atribuții menționată în fișa postului, în conformitate cu PS-03, Ed. II, Rev.0 – Delegarea sarcinilor și competențelor în INS. Programarea concediului de odihnă trebuie să fie subiect de analiză a șefului ierarhic.

(2) Pentru directorul executiv și directorul executiv adjunct, aprobarea cererii se va face de către Președintele INS.

(3) Pentru șefii de serviciu și personalul de execuție din cadrul DJS Cluj, aprobarea cererii se va face de către directorul executiv al DJS Cluj.

(4) Pentru personalul de execuție din cadrul serviciului de IT, Anchete în Gospodăria și Administrativ, cererile sunt avizate de șeful serviciului sau înlocuitorul acestuia, înainte de aprobarea de către directorul executiv.

(5) Pentru personalul de execuție din cadrul serviciilor de Statistică Economică și de Relații cu Publicul, Statistică Socială și Prețuri, cererile sunt avizate de șeful serviciului sau înlocuitorul acestuia și de către directorul executiv adjunct, înainte de aprobarea de către directorul executiv.

(6) Pentru personalul din cadrul Compartimentului de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice, cererile nu se avizează, doar se aprobă de către directorul executiv al DJS Cluj.

(7) Atât în cazul în care se respectă planificarea, cât și în cazul în care se impune decalarea concediului de odihnă față de planificarea făcută, conducerea serviciului va lua măsurile necesare pentru preluarea sarcinilor persoanei plecate în concediu de către persoana care o înlocuiește.

Art. 40. Este necesar ca în cadrul direcției să se asigure în permanență prezența unui salariat cu funcție de conducere. Totodată, conducerea serviciului se va asigura că, indiferent de perioada solicitată, numărul salariaților cu funcții de execuție ce vor pleca în concediu de odihnă nu va afecta bunul mers al activității serviciului.

SECȚIUNEA V

Zilele de sărbătoare

Art. 41. (1) În conformitate cu art. 139 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 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;
- Adormirea Maicii Domnului (15 august);
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun (25 - 26 decembrie);

(2) Pentru persoanele aparținând altor culte religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale.

(3) Acordarea zilelor libere se face de către angajator, conform legii.

(4) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(5) Zilele libere stabilite potrivit alin. (2) 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.

(6) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

SECȚIUNEA VI

Concedii speciale plătite

Art. 42. (1) Angajații au dreptul, pe bază de justificare, la un număr de zile plătite, pentru anumite evenimente familiale, nominalizate mai jos. Cererile pentru acordarea concediilor speciale cu plata salariului se aprobă de către directorul executiv al DJS Cluj.

- a) căsătoria funcționarului public sau a angajatului cu contract individual de muncă – 5 zile lucrătoare (art. 24 din OG nr. 6/2007 (*actualizată*) privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007);
- b) nașterea sau căsătoria copilului funcționarului public sau a angajatului cu contract individual de muncă – 3 zile lucrătoare (art. 24 din OG nr. 6/2007);
- c) deces soț/ soție, rudă până la gradul III inclusiv cu funcționarul public sau cu soțul/ soția acestuia – 3 zile lucrătoare (art. 24 din OG nr. 6/2007);
- d) deces soț / soție, rudă până la gradul II cu angajatul cu contract individual de muncă – 3 zile lucrătoare (art. 24, alin.1 din HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare);

- e) tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului, indiferent când este acesta obținut. De această majorare tatăl poate beneficia pentru fiecare copil nou-născut, indiferent când a obținut atestatul (art. 2, art. 4 din Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal).
- f) tatăl copilului nou-născut beneficiază de concediul de lăuzie neefectuat de mamă, în situația în care aceasta a decedat în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie (art. 5 din Legea nr. 210/1999);
- g) o zi lucrătoare liberă pentru controlul anual medical pentru funcționarii publici (art. 24 din OG nr. 6/2007) – document justificativ va fi prezentat la CCRUAP în maxim 3 zile lucrătoare de la data efectuării controlului medical;
- h) Salariațele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
- 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
 - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- Cererea va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii (art. 147¹ din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare).

(2) Angajații care se vaccinează împotriva COVID-19 beneficiază, la cerere, de câte o zi liberă plătită, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză de vaccin efectuată (Legea nr. 221/2021 pentru completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19).

(3) Dreptul prevăzut la alin. (2) se acordă pe baza adeverinței de vaccinare eliberate potrivit legii. În situația în care ziua liberă coincide cu ziua vaccinării, persoanele prevăzute la alin. (2) au obligația depunerii adeverinței de vaccinare în prima zi lucrătoare de la vaccinare.

(4) Beneficiază de dreptul prevăzut la alin. (2) și unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării copilului, respectiv a persoanei cu dizabilități.

(5) Drepturile persoanelor prevăzute la alin. (4) se acordă pe baza adeverinței de vaccinare și a declarației pe propria răspundere a celuilalt părinte sau a reprezentantului legal, potrivit căreia acesta nu a solicitat și nu va solicita zile libere pentru însoțirea la efectuarea vaccinului a copilului cu vârsta sub 18 ani, respectiv a persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani. În cazul familiilor monoparentale, în declarația pe propria răspundere se va menționa faptul că părintele se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Dispozițiile alin. (2), (3), (4), (5) nu se aplică în situația în care persoanele prevăzute la alin. (2) sunt vaccinate la locul de muncă prin grija DJS.

(7) Pentru a nu afecta semnificativ activitatea DJS, angajații au obligația de a informa angajatorul cu privire la opțiunile de programare a zilelor libere pe care urmează să le solicite în temeiul prezentului articol, în vederea asigurării în condiții optime a funcționării activității acestuia.

SECȚIUNEA VII

Concedii de studii cu plată, concedii fără plată

Art. 43. Salariații instituției au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs învățământ la distanță sau cu frecvență redusă, a examenelor de finalizare a anilor universitari cât și a examenului de licență/diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral, învățământ la distanță sau cu frecvență redusă;

- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

Art. 44. Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la articolul precedent, în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului său, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Art. 45. (1) Angajatorul acordă anual o zi lucrătoare liberă, pentru îngrijirea sănătății copiilor fără obligația acestuia de a plăti drepturile salariale aferente.

(2) Pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, fără plata drepturilor salariale aferente, pentru îngrijirea sănătății copiilor, ca și în cazul unui singur copil.

(3) Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, fără plata drepturilor salariale aferente.

(4) În cazul în care niciunul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

(5) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. Modelul cererii este prevăzut în anexa nr. 7;

Art. 46. Concediile fără plată se aprobă de către directorul executiv și pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la art. 43 și 44 din RI, pe durate stabilite prin acordul părților. Cererile trebuie să fie făcute cu cel puțin 5 zile înainte de data începerii concediului fără plată. Pe perioada acestor concedii fără plată se emite decizie de suspendare a raportului de serviciu/contractului individual de muncă.

Art. 47. Funcționarii publici care își continuă studiile în vederea promovării în clasă beneficiază de concedii de studii potrivit legii. În cazul în care conducătorul instituției apreciază că studiile sunt utile direcției, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, funcționarului public respectiv i se plătesc salariul corespunzător funcției publice deținute și, după caz, sporul de vechime.

Art. 48. Cererile pentru acordarea concediilor de studii cu plată și fără plata salariului se aprobă de către directorul executiv.

Art. 49. Incapacitatea temporară de muncă se dovedește cu certificat medical. Pentru gestionarea și raportarea concediilor medicale se aplică prevederile legislației în vigoare privind concediile pentru incapacitate temporară de muncă.

CAPITOLUL VII

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

SECȚIUNEA I

Norme generale de conduită a personalului din DJS Cluj

Art. 50. (1) Funcționarii publici din DJS Cluj și personalul contractual au obligația respectării normelor generale de conduită profesională prevăzute în Codul administrativ.

- (2) În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită este desemnat consilier etic un funcționar public, prin decizie a directorului executiv al DJS Cluj.
- (3) Persoana prevăzută la alin. (2) exercită atribuțiile prevăzute în Codul administrativ și fișa postului este completată în mod corespunzător cu aceste atribuții.
- (4) În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

SECȚIUNEA II

Relațiile de serviciu între angajați și controlul intern. Soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților

Art. 51. (1) Relațiile de serviciu între angajații instituției decurg din structura organizatorică (de tip piramidal-ierarhic funcțională) care generează relații de autoritate pe verticală, și funcționale, pe orizontală.

(2) Pe verticală relațiile sunt de subordonare, de sus în jos, fiecare șef răspunzând de legalitatea și temeinicia dispozițiilor date, precum și de consecințele acestor dispoziții.

(3) O petiție (cerere sau reclamație individuală) adresată conducerii instituției este analizată și i se transmite salariatului un răspuns scris cu privire la modul de rezolvare și cu indicarea temeiului legal al soluției adoptate, în termen de 30 de zile de la data înregistrării reclamației sale. Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare ale petiționarului nu se iau în considerare și se clasează, potrivit prevederilor art. 7 din O.G. nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Cererea sau reclamația individuală adresată conducătorului instituției se înregistrează la secretariatul instituției, iar persoana care înregistrează cererea are obligația de a o transmite de îndată conducătorului instituției. În acest sens, atât pentru soluționarea cererilor/petițiilor, cât și a reclamațiilor individuale, se respectă fluxul descris în procedurile documentate aprobate prin decizie a directorului executiv, care se referă la acestea.

(5) Pentru asigurarea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, angajatorul garantează că procedurile de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților sunt respectate și confidențiale, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, acestea fiind corect și imparțial soluționate.

(6) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(7) Plângerile salariaților la instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă sau a raporturilor de serviciu.

(8) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, în condițiile art. 231¹ din Codul Muncii.

Art. 52. (1) Transmiterea dispozițiilor legale de autoritatea ierarhică se face prin șefii ierarhici direcți. Ei pot transmite dispozițiile în caz de urgență și nemijlocit, escaladând treptele ierarhice, iar cel care a primit dispoziția este obligat să informeze șeful ierarhic direct.

(2) Subalternii sunt obligați să execute întocmai și la timp dispozițiile primite. Dacă angajatul care primește o dispoziție de la șeful său consideră că nu este corespunzătoare sau că există motive obiective ce pot împiedica executarea acesteia, trebuie să-i sesizeze acest lucru în scris și motivat. Sesizarea/ adresa/ nota se va înregistra în registrul intrări-ieșiri al DJS Cluj.

(3) Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

(4) Adresarea pe cale ierarhică este obligatorie. Orice reclamație, solicitare sau propunere nu va fi oprită din drum sub nici un motiv de către șefii ierarhici până când aceasta nu ajunge la cel căruia i-a fost adresată, singurul în măsură să decidă a răspunde.

Art. 53. (1) Angajații care prin natura funcțiilor vin în contact cu publicul sau cu organele de avizare și control, trebuie să aibă o ținută și o comportare corespunzătoare, să dea dovadă de solicitudine și de principialitate și să rezolve toate problemele în spiritul legalității.

(2) Prin relații cu publicul se înțelege relația directă, indiferent de frecvența, pe care o are un angajat cu persoane fizice, reprezentanți ai unor instituții, organe de avizare, organe de control, cu ocazia realizării unor atribuții de serviciu.

(3) Fiecare șef ierarhic este obligat să efectueze în mod sistematic control asupra modului în care subalternii, nemijlocit, își aduc la îndeplinire sarcinile ce le revin din fișa postului și din dispozițiile primite.

(4) Conducerea DJS Cluj efectuează controale permanente și/sau periodic la serviciile/compartimentul din subordine. Controalele se pot referi la mai multe domenii de activitate sau pot fi limitate la un domeniu de specialitate. Prin control se realizează totodată îndrumarea angajaților în îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(5) Modul de organizare și de efectuare a controalelor se stabilește conform legii.

Art. 54. Constatările făcute cu ocazia controalelor se aduc la cunoștința celor controlați și șefilor direcți ai acestora, atât pe parcursul controlului, cât și la sfârșitul acestuia, stabilindu-se măsurile ce se impun a fi luate, cu termene și responsabilități. Șefii ierarhici sunt obligați să aducă la îndeplinire și să urmărească realizarea măsurilor stabilite în cursul controalelor.

CAPITOLUL VIII

SANCTIUNI

SECȚIUNEA I

Sanctiuni și procedura disciplinară – dispoziții comune

Art. 55. (1) Încălcarea cu vinovăție de către personalul angajat, indiferent de funcția pe care o ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de conduită, constituie abateri disciplinară și se sancționează în concordanță cu prevederile acestui Regulament intern, precum și a celorlalte acte normative specifice, respectiv Codul administrativ și Codul muncii.

(2) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, analizându-se împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a celui în cauză și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu a angajatului, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care au nu fost radiate în condițiile legii/eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(3) În cazul repetării unei abateri de aceeași gravitate, sancțiunile disciplinare, se aplică, de regulă, în mod progresiv.

(4) Persoanele - funcționari publici sau personal contractual - care sesizează fapte care presupun încălcarea legii, denumiți avertizori în sensul Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, beneficiază de protecție în fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, după cum urmează:

- a) avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
- b) la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină sau alt organism similar are obligația de a invita presa și un reprezentant al salariaților. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de Internet a instituției, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

(5) În situația în care cel reclamat prin avertizare în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea. Fluxul de lucru în cadrul DJS Cluj este descris în Procedura de sistem PS-12 Semnalarea neregulilor, aprobată prin Ordin al Președintelui INS.

Art. 56. (1) Sancțiunile disciplinare se au în vedere la promovarea angajatului.

(2) Angajaților nu li se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară, dacă au fost încălcate mai multe obligații de serviciu, și anume sancțiunea cea mai severă.

(3) Împotriva sancțiunii disciplinare aplicate, persoana sancționată se poate adresa instanței judecătorești competente, în condițiile legii.

SECȚIUNEA II

Răspunderea administrativ-disciplinară a funcționarilor publici

Art. 57. (1) Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) săvârșirea unor acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- o) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora.

(3) Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

(4) Ca urmare a săvârșirii abaterilor disciplinare prevăzute la alin. (2), se aplică următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. a), b) și d), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. a) sau b);
- b) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. c) se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. b)-f);
- c) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. e)-h), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. c)-f);
- d) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. i)-k) și m), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3);

- e) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. l), se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (3) lit. f), în condițiile prevăzute la art. 520 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- f) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. n) și o), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3).

(5) Pentru funcționarii publici de execuție sancțiunea prevăzută la alin. (3) lit. e) se aplică prin transformarea funcției publice pe care o ocupă, pe perioada de executare a sancțiunii disciplinare. Pentru funcționarii publici de conducere în situația în care sancțiunea prevăzută la alin. (3) lit. e) nu se poate aplica pentru că nu există o funcție publică de conducere de nivel inferior vacantă în cadrul autorității sau instituției publice, se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (3) lit. c).

(6) La individualizarea sancțiunii disciplinare, conform prevederilor alin. (4), se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile Codului administrativ.

(7) În caz de concurs de abateri disciplinare, se aplică sancțiunea disciplinară aferentă abaterii disciplinare celei mai grave.

(8) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data sesizării comisiei de disciplină, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare, cu excepția abaterii disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. l) cu privire la incompatibilități, pentru care sancțiunea disciplinară se aplică în condițiile prevăzute la art. 520 lit. b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(9) În cazul în care fapta funcționarului public a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune, procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal. În aceste situații, procedura angajării răspunderii disciplinare se reia și sancțiunea disciplinară se aplică în termen de cel mult un an de la data reluării.

(10) Pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul autorității ori instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice. Măsura se dispune pe întreaga durată pe care funcționarul public poate influența cercetarea administrativă.

(11) În situația în care în cazul funcționarilor publici de conducere nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (10), persoana care are competența numirii în funcția publică are obligația să dispună mutarea temporară a funcționarului public într-o funcție publică corespunzătoare nivelului de studii, cu menținerea drepturilor salariale avute.

Art. 58. (1) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 57 alin. (3) lit. b) - f) nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal și nu împiedică finalizarea cercetării prealabile și aplicarea sancțiunii.

(2) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 57 alin. (3) lit. f) se aplică și direct de către directorul executiv al DJS Cluj, dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; situația de incompatibilitate se constată și se sancționează în condițiile Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 57 alin. (3) lit. a) se poate aplica și direct de către directorul executiv al DJS Cluj, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor alin. (1).

(4) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 57 alin. (3) lit. b) - f) se aplică de directorul executiv al DJS Cluj, la propunerea comisiei de disciplină.

SECȚIUNEA III

Sancțiuni privind personalul contractual

Art. 59. (1) Încălcarea cu vinovăție de către personalul contractual, indiferent de funcția pe care o ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de conduită, constituie abatere disciplinară și se sancționează în concordanță cu prevederile acestui Regulament intern și ale Codului muncii.

(2) Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului contractual sunt:

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

Art. 60. Următoarele fapte, a căror enumerare nu este limitativă, săvârșite de personalul contractual, constituie abateri disciplinare:

- a) nerespectarea programului de lucru;
- b) părăsirea în timpul programului, a locului de muncă, fără aprobările corespunzătoare;
- c) săvârșirea unor greșeli de organizare sau dispunerea executării unor lucrări care conduc la pagube pentru instituție;
- d) folosirea necorespunzătoare și/sau în interes personal a mijloacelor tehnice sau a altor bunuri ale instituției;
- e) efectuarea în timpul serviciului a unor lucrări ce nu au legătură cu obligațiile de serviciu;
- f) încălcarea regulilor/reglementărilor privind securitatea datelor și protecția informațiilor clasificate;
- g) introducerea sau consumul de băuturi alcoolice la locul de muncă sau prezentarea la serviciu în stare de ebrietate;
- h) necompletarea sau completarea necorespunzătoare a evidențelor, precum și comunicarea de date sau informații false, sau cu întârzieri repetate;
- i) distrugerea sau pierderea documentelor;
- j) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;
- k) defăimarea, calomnierea directă sau indirectă a instituției, a conducerii, a oricărui salariat sau a oricărui colaborator extern;
- l) încălcarea sau nerespectarea normelor de conduită prevăzute de Codul de conduită aplicabil;
- m) încălcarea prevederilor contractului individual de muncă;
- n) discriminarea directă sau indirectă pe criterii de sex, vârstă, religie, orientare politică, religioasă sau sexuală, proveniență etnică sau socială sau pe orice alt criteriu;
- o) hărțuirea și orice comportament nedorit ce are legătură cu faptul că o persoană este de un sex sau altul ce are ca efect atingerea demnității persoanei și/ sau crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator;
- p) săvârșirea unor acte sau fapte de hărțuire morală la local de muncă;
- q) refuzul angajatului, fără motiv intemeiat, de a purta masca de protecție în cadrul instituției, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și de a respecta măsurile legale aflate în vigoare privind prevenirea infectării cu COVID-19.

Art. 61. (1) Pentru personalul contractual, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la

data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

(3) 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.

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

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 62. 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.

CAPITOLUL IX

ACCESUL ȘI CIRCULAȚIA ÎN SEDIUL INSTITUȚIEI

SECȚIUNEA I

Acesul salariaților în DJS Cluj

Art. 63. Accesul salariaților și al altor persoane în sediul Direcției Județene de Statistică se face prin intrarea din Str. Brassai Samuel nr. 13, în intervalul orar prevăzut la art. 23.

Art. 64. (1) Salariații DJS Cluj, inclusiv cei cu program decalat și cei cu program redus, trebuie să semneze condica de prezență, atât la începerea, cât și la terminarea programului de lucru.

(2) Pentru salariații direcției, legitimația de serviciu este documentul de identificare. Evidența legitimațiilor de serviciu se ține la Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice.

(3) La încetarea raporturilor de serviciu sau contractelor de muncă ale salariaților din cadrul DJS Cluj, legitimațiile de serviciu ale acestora vor fi predate la Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice.

(4) Accesul salariaților DJS Cluj după ora 8⁰⁰, fără bilet de ieșire aprobat conform prevederilor prezentului regulament, poate constitui abatere disciplinară.

(5) La intrarea sau ieșirea din instituție, în cazul recuperării orelor suplimentare, precum și în cazul deplasărilor în interes de serviciu, salariații semnează în condica de prezență și prezintă „biletul de ieșire”, pe care este precizat „compensare ore suplimentare” sau „deplasare în interes de serviciu”, după caz.

(6) Ora de pe „biletul de ieșire” va fi completată de salariatul care asigură serviciul pe instituție din ziua respectivă, iar în ziua următoare salariatul desemnat din cadrul Compartimentului de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice ridică de la salariatul care asigură serviciul pe instituție toate acele bilete, în vederea contorizării și evidenței orelor suplimentare rămase de efectuat.

(7) Când se compensează întregul program de lucru de 8 ore, biletul se va lăsa la salariatul care asigură serviciul pe instituție în ziua precedentă zilei care se dorește a se compensa, sau cel târziu la ora 9⁰⁰ din ziua curentă.

(8) În cazul în care salariatul este plecat în interes de serviciu la începutul programului de lucru, „biletul de ieșire” completat în mod corespunzător va fi lăsat la salariatul care asigură serviciul pe instituție în ziua precedentă.

(9) Când salariații lucrează în zilele de sâmbătă, duminică și în cele de sărbători legale, accesul în instituție se face pe baza de tabel nominal aprobat de directorul executiv. Accesul în instituție

se face în baza bonului aprobat conform prevederilor art. 30 alin. (2), prezentându-l salariatului care asigură serviciul pe instituție, în ziua lucrătoare precedentă zilei nelucrătoare în care salariatul va veni la serviciu.

Art. 65. Este interzis:

- accesul cu armament și muniție;
- staționarea în mod nejustificat în holul de la intrarea principală;
- accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau care au asupra lor băuturi alcoolice și /sau substanțe stupefiante;
- introducerea sau scoaterea din instituție a unor mijloace fixe, obiecte de inventar ori materiale, fără documente însoțitoare;
- intrarea sau ieșirea fără control a persoanelor care dețin pachete voluminoase;
- folosirea în scopuri personale a telefonului de la punctul de acces;

Art. 66. Cazurile pentru care nu sunt prevăzute reglementări vor fi prezentate conducerii DJS Cluj, pentru a se decide în consecință.

SECȚIUNEA II

Accesul în DJS Cluj al persoanelor din afara instituției

Art. 67. Accesul pe bază de recunoaștere se face pentru următoarele persoane:

- Președintele Institutului Național de Statistică;
- Vicepreședinții Institutului Național de Statistică;
- Secretarul general al Institutului Național de Statistică;
- Președintele Consiliului Județean Cluj;
- Prefectul Județului Cluj;
- Primarul municipiului Cluj Napoca;
- Directorul executiv al DJS Cluj;
- Directorul executiv adjunct al DJS Cluj.

Art. 68. Pentru accesul persoanelor care dețin funcții precum: deputat, senator, ministru, demnitari sau asimilații acestora, reprezentanții unor organisme cu atribuții de verificare și de control, salariatul care asigură serviciul pe instituție, după înregistrarea datelor din cartea de identitate, le înmânează acestora legitimația de acces și anunță telefonic conducerea instituției, menționând identitatea persoanelor sosite, după care salariatul de la secretariatul direcției le preia și le conduce la destinație. Salariatul de la secretariatul direcției însoțește obligatoriu persoanele sosite până la destinație, dar și de la destinație până la ieșirea din DJS Cluj, pe tot parcursul deplasării acestora în cadrul instituției și se asigură că respectivele persoane predau legitimația de acces salariatului care asigură serviciul pe instituție, la plecarea din DJS Cluj.

Art. 69. Pentru salariații altor instituții care colaborează cu serviciile din cadrul DJS Cluj, salariatul care asigură serviciul pe instituție, după înregistrarea datelor din cartea de identitate, le înmânează acestora legitimația de acces și anunță telefonic serviciul respectiv, menționând identitatea persoanelor sosite, după care un salariat al serviciului vizat le preia și le conduce la destinație. Salariatul serviciului însoțește obligatoriu persoanele sosite până la destinație, dar și de la destinație până la ieșirea din DJS Cluj, pe tot parcursul deplasării acestora în cadrul instituției și se asigură că legitimația de acces este predată salariatului care asigură serviciul pe instituție, de către respectivele persoane, la plecarea din DJS Cluj.

Art. 70. Accesul personalului care desfășoară diverse activități contractuale în sediul DJS Cluj sau care desfășoară activități de colaborare cu anumite structuri din cadrul direcției se face pe baza legitimației de colaborator.

Art. 71. Accesul în DJS Cluj al salariaților INS se efectuează în baza prezentării legitimației de serviciu a salariatului.

Art. 72. (1) Accesul participanților la diferite acțiuni organizate de conducerea DJS Cluj, precum și accesul reprezentanților mass-media acreditați/ neacreditați se face pe baza legitimațiilor proprii de serviciu. Accesul este permis în spații determinate în acest scop.

(2) La prezentarea în instituție a acestor categorii de persoane, salariatul care asigură serviciul pe instituție verifică identitatea persoanelor, prin legitimare, după care apelează telefonic serviciul organizator și un salariat din cadrul acestuia preia și conduce la destinație persoanele respective. Salariatul însoțește obligatoriu persoanele sosite până la destinație, dar și de la destinație până la ieșirea din DJS Cluj, pe tot parcursul deplasării acestora în cadrul instituției.

Art. 73. (1) Accesul studenților aflați în practică, a candidaților la concursul de ocupare a posturilor vacante și al membrilor comisiilor de concurs din afara instituției se face pe baza documentelor de identitate.

(2) La prezentarea în instituție a acestor categorii de persoane, salariatul care asigură serviciul pe instituție va permite accesul, după verificarea actelor de identitate, după care apelează telefonic serviciul organizator și un salariat din cadrul acestuia preia și conduce la destinație persoanele respective. Salariatul serviciului organizator însoțește obligatoriu persoanele sosite până la destinație, dar și de la destinație până la ieșirea din DJS Cluj, pe tot parcursul deplasării acestora în cadrul instituției.

Art. 74. Pentru invitații directorului executiv și ai directorului executiv adjunct, la prezentarea invitațiilor, salariatul care asigură serviciul pe instituție, după verificarea actelor de identitate anunță telefonic cabinetele vizate menționând și identitatea pe care și-au declarat-o invitații, după care un salariat al instituției îi preia și îi conduce la destinație. Salariatul instituției însoțește obligatoriu invitații până la destinație, dar și de la destinație până la ieșirea din DJS Cluj, pe tot parcursul deplasării acestora în cadrul instituției.

Art. 75. Pentru persoanele cu dizabilități, accesul este amenajat prin intrarea din curtea instituției. Intrarea este prevăzută cu rampă specială.

Art. 76. (1) Accesul persoanelor din afara instituției la biblioteca DJS Cluj este permis doar în acest scop, fără a avea acces în cadrul altor zone din cadrul instituției.

(2) În cazul în care o persoană din afara DJS Cluj dorește să comunice și cu o altă persoană din cadrul instituției, pe lângă destinatarul inițial comunicat salariatului care efectuează serviciul pe instituție, se reia fluxul procedural specific, de la punctul de acces – destinație – ieșirea din sediul DJS Cluj, în cazul în care destinatarul inițial nu poate fi intermediarul între persoana din afara DJS Cluj și cel de-al doilea destinatar.

Art. 77. Pentru predarea – primirea corespondenței, curierii speciali ai Serviciului Român de Informații au acces la secretariatul DJS Cluj.

Art. 78. Este interzis:

- accesul în cadrul DJS Cluj al oricărei persoane din afara instituției, fără respectarea prevederilor prezentului regulament;
- accesul cu armament și muniție, exceptând personalul special instruit cu acces la documente clasificate (poșta specială);
- staționarea în mod nejustificat în holul de la intrarea principală;
- accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau care au asupra lor băuturi alcoolice și /sau substanțe stupefiante;
- introducerea sau scoaterea din instituție a unor mijloace fixe, obiecte de inventar ori materiale, fără documente însoțitoare;
- intrarea sau ieșirea fără control a persoanelor care dețin pachete voluminoase;
- folosirea în scopuri personale a telefonului de la punctul de acces;

Art. 79. Este obligatorie:

- folosirea telefonului situat la intrarea în sediul DJS Cluj, pentru anunțarea prezenței vizitatorilor;
- prezentarea documentelor de identitate și a legitimației de serviciu la cererea salariatului care asigură serviciul pe instituție de la punctul de acces;
- aplicarea prevederilor prezentului Regulament.

Art. 80. Cazurile pentru care nu sunt prevăzute reglementări vor fi prezentate conducerii DJS Cluj, pentru a se decide în consecință.

SECȚIUNEA III

Măsurile cu caracter administrativ

Art. 81. Serviciul de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ va lua toate măsurile necesare pentru a răspunde solicitărilor menite să asigure condiții corespunzătoare pentru personalul care execută controlul accesului în clădire și circulația în interiorul acesteia.

Art. 82. În cazuri deosebite ce ar putea afecta securitatea sediului instituției sau a documentelor, salariații care asigură serviciul pe instituție are dreptul să deschidă orice încăpere (cu excepția zonelor de securitate, unde accesul este reglementat prin documente procedurale specifice protecției informațiilor clasificate) pentru a lua măsurile necesare, după care va informa imediat în scris conducerea instituției.

Art. 83. Salariații care fac serviciu pe instituție vor respecta întocmai atribuțiile ce le revin, stabilite de conducerea instituției, de la intrarea în serviciu până la predarea acestuia.

Art. 84. Introducerea sau scoaterea de materiale necesare activității instituției se va face numai după verificarea acestora de către persoanele autorizate în acest scop, pe bază de bonuri de intrare sau de ieșire.

Art. 85. Controlul respectării reglementărilor referitoare la accesul și circulația în sediul instituției revine Serviciului de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ, care colaborează cu SC PYROSTOP TOTAL SECURITY GROUP SRL care asigură paza instituției și informează, ori de câte ori este necesar, conducerea instituției în vederea stabilirii măsurilor ce se impun.

Art. 86. Alte tipuri de controale efectuate de persoanele autorizate, precum și alte reglementări interne în legătură cu prevederile prezentului capitol nu se execută/aplică/stabilesc decât cu aprobarea conducerii instituției.

CAPITOLUL X

PROTECȚIA CIVILĂ, PREVENIREA ȘI STINGEREA INCENDIILOR

Art. 87. Conducerea DJS Cluj, va lua măsurile ce se impun în vederea luării tuturor măsurilor de protecție civilă stabilite prin Legea nr. 481/2004 privind protecția civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 88. Conform reglementărilor legale în vigoare, Direcția Județeană de Statistică Cluj, deoarece nu dispune de un cadru tehnic PSI, externalizează serviciile și are constituită o comisie tehnică cu atribuții privind apărarea împotriva incendiilor, stabilită prin decizie a directorului executiv.

Art. 89. Prin decizie a directorului executiv al DJS Cluj, se organizează activitatea de apărare împotriva incendiilor la locul de muncă, pentru limitarea propagării și stingerii incendiilor, iar pentru salvarea și evacuarea persoanelor/ bunurilor se organizează și dotează formații de intervenție pe direcție și pe etaje.

Art. 90. Prin fișa postului se stabilesc obligațiile salariaților în domeniul activității de prevenire și stingere a incendiilor.

Art. 91. Prin decizie a directorului executiv al DJS Cluj se reglementează colectarea selectivă a deșeurilor menajere și a reziduurilor combustibile în cadrul DJS Cluj.

Art. 92. Prin decizie a directorului executiv al DJS Cluj se reglementează lucrul cu foc deschis și fumatul.

Art. 93. Anual sau ori de câte ori este necesar, se vor actualiza deciziile mai sus menționate.

Art. 94. Personalul DJS Cluj va lua la cunoștință de prevederile planului de organizare a autoapărării, va înlătura sursele posibile de inițiere a focului, va scoate de sub tensiune calculatoarele și imprimantele în perioadele în care activitatea normală este întreruptă, va facilita intervenția rapidă a personalului specializat în caz de incendiu.

Art. 95. Personalul DJS Cluj va răspunde de cunoașterea și respectarea regulilor și măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor și are următoarele obligații:

- a) să cunoască și să aplice normele de apărare împotriva incendiilor;
- b) să controleze, la începerea și încheierea programului, locurile de muncă, în vederea depistării și înlăturării cauzelor generatoare de incendii;
- c) să cunoască modul de funcționare și să nu deterioreze mijloacele de protecție împotriva incendiilor;
- d) să anunțe imediat ofițerul de serviciu despre orice incendiu sau început de incendiu declanșat;
- e) să participe la stingerea incendiilor, evacuarea oamenilor și a documentelor importante, înlăturarea efectelor incendiilor sau dezastrelor, potrivit planului de evacuare în caz de incendiu, întocmit la nivelul direcției;
- f) să participe la instructajele de prevenire și stingere a incendiilor;
- g) să nu intervină în afara atribuțiilor de serviciu pentru remedierea unor defecțiuni la instalația de iluminat și de forță: schimbarea siguranțelor, mutarea sau instalarea lămpilor, întrerupătoarelor, prizelor etc.;
- h) să nu curețe pardoselile și mobilierul cu substanțe inflamabile;
- i) să nu blocheze căile de acces și de evacuare, hidranții, sursele de apă, stingătoarele, tablourile electrice, total sau parțial, definitiv sau temporar, cu materiale, chiar dacă sunt incombustibile;
- j) să nu utilizeze pentru încălzire radiatoare, aparate de aer condiționat, aéroterme și altele asemenea, cu excepția celor aflate în inventarul de gestiune al instituției.

CAPITOLUL XI

MĂSURI DE PROTECȚIE ANTISEISMICĂ

Art. 96. Serviciul de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ răspunde de:

- a) verificarea și analizarea periodică a dispunerii mobilierului din încăperi, pentru evitarea blocării, în caz de seism, a ieșirilor și căilor de acces: holuri, scări;
- b) verificarea periodică a stării de fixație din încăperi — mobilier, hărți, planșe, cuier, rafturi, lustre, etc., și executarea lucrărilor necesare pentru fixarea acestora;

Art. 97. Activitățile de protecție antiseismică se organizează de Serviciul de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ prin:

- a) evaluarea nivelului de protecție a clădirilor în care sunt dispuse structurile direcției;
- b) planificarea inspectării de urgență postseism a clădirilor;
- c) propuneri de intervenții de consolidare a clădirilor;
- d) cunoașterea punctelor de întrerupere (oprire) a instalațiilor de alimentare cu apă, gaze și energie electrică și stabilirea personalului pentru executarea acestor operațiuni.

Art. 98. Personalului instituției i se recomandă să respecte următoarele reguli de protecție antiseismică la locul de muncă:

- a) să își însușească cunoștințele necesare supraviețuirii în caz de seism;
- b) să evite aglomerarea spațiilor cu piese de mobilier sau cu echipamente tehnice și/sau casnice; amplasarea pieselor de mobilier sau a echipamentelor tehnice și/sau casnice trebuie să se facă astfel încât să nu se afle în vecinătatea ieșirilor din încăperi, pentru a nu bloca prin deplasarea lor accesul în caz de seism;
- c) să fixeze aparatura astfel încât racordurile să nu sufere deteriorări în caz de seism;
- d) să poziționeze obiectele fragile/ valoroase într-un loc mai jos și sigur;
- e) să amplaseze chimicalele/ combustibilii în dulapuri asigurate/ fixate împotriva răsturnării, în încăperi în care nu se lucrează și în care nu există pericol de contaminare/ incendiu;
- f) să asigure, prin fixarea de pereți, mobilierul înalt sau instabil.

Art. 99. Pe timpul producerii seismului, întregului personal al instituției i se recomandă să respecte următoarele reguli de comportare rațională, de protecție individuală și de grup:

- a) să rămână în încăpere, departe de ferestre și să se protejeze sub o grindă, toc de ușă solid, sub un birou/ masă suficient de rezistentă sau, cunoscând în prealabil elementele de construcție rezistente, să acționeze în consecință;
- b) dacă este posibil, să închidă potențialele surse de incendii sau să acționeze în acest sens imediat după încetarea seismului;
- c) să nu părăsească încăperea, să nu sară pe ferestre, să nu utilizeze scările și nici ascensoarele și, dacă este posibil, să deschidă spre exterior ușa încăperii, spre a preveni blocarea acesteia, în perspectiva evacuării, ulterior încetării mișcării seismice;
- d) să nu alerge în stradă;
- e) dacă se află în afara unei clădiri, să se deplaseze cu calm cât mai departe de aceasta, spre un loc deschis și sigur, ferindu-se de eventualele căderi de tencuială, cărămizi, cornișe, geamuri, coșuri, parapete, ornamente;
- f) în situația în care a fost surprins de căderi de tencuială, mobilier etc., să își asigure supraviețuirea în primul rând prin protejarea cu mâinile a capului, dar și prin alte metode, în funcție de situație.

Art. 100. Ulterior producerii seismului, se recomandă ca întreg personalul să respecte următoarele reguli de comportare:

- a) să nu părăsească imediat spațiul, camera, clădirea în care a fost surprins de seism, acordând primul ajutor persoanelor rănite și calmând persoanele speriate sau panicate; să utilizeze telefoanele exclusiv pentru apeluri de urgență, spre a nu bloca circuitele sau rețelele telefonice;
- b) dacă s-a declanșat un incendiu, să acționeze prin forțe proprii pentru stingerea acestuia; să verifice instalațiile electrice și/ sau, după caz, de apă, gaze, canal și, vizual, starea clădirii în interior; în cazul constatării de avarii, să anunțe unitatea pentru intervenție și să nu utilizeze foc deschis;
- c) să iasă cu calm și prudență din clădire, fără a lua lucruri inutile, verificând în prealabil starea scării/ a căii de ieșire, spre a nu se expune la pericole;
- d) pentru orice eventualitate la ieșirea din încăpere/ clădire se recomandă protejarea capului cu o cască de protecție, iar în lipsa acesteia, cu un taburet, o carte mai groasă, o geantă etc.;
- e) dacă întâlnesc uși blocate, să acționeze cu calm pentru deblocarea acestora; dacă ușile respective sunt prevăzute cu vitraje, să procedeze la spargerea geamului utilizând un scaun sau orice obiect la îndemână;
- f) dacă sesizează blocarea unor persoane în ascensor, să acționeze pentru calmarea acestora și să solicite ajutor de la personalul autorizat;
- g) să acorde ajutor echipelor de intervenție/ salvare;
- h) să urmeze recomandările de acțiune ale structurilor specializate, difuzate de posturile naționale de radio și televiziune;
- i) la evacuare, să acorde prioritate răniților, femeilor și persoanelor în vârstă.

Art. 101. Persoanelor surprinse sub dărâmături li se recomandă ca, adaptat la situație, să respecte următoarele reguli generale:

- a) să rămână calme și să încerce deblocarea căilor de acces și/ sau degajarea proprie sau a altor persoane de sub dărâmături/ mobilier;
- b) să îi calmeze pe cei din preajmă și să nu permită propagarea reacțiilor specifice panicii; să își semnaleze prezența prin lovirea în conducte sau în pereți, la intervale regulate de timp;
- c) după stabilirea contactului verbal cu salvatorii, să solicite acestora primul ajutor și să le furnizeze pe cât posibil datele solicitate;
- d) să nu se preocupe de durata acțiunii de salvare, conservându-și și canalizându-și energia pentru a face față situației.

CAPITOLUL XII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art. 102. DJS Cluj are obligația de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, conform legislației în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art. 103. Conducerea instituției are obligația de a asigura aplicarea normelor și instrucțiunilor privind securitatea și sănătatea în muncă a personalului DJS Cluj și de a lua măsurile necesare, pentru:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății personalului;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea personalului privind securitatea și sănătatea în muncă;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Art. 104. Personalul instituției are următoarele obligații:

- a) să utilizeze, conform prevederilor legale, tehnica de calcul, obiectele și mobilierul din dotarea birourilor, etc.;
- b) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate instalate pe aparatură sau instalații tehnice și să le utilizeze corect;
- c) să comunice imediat conducerii instituției orice situație de muncă pentru care există motive întemeiate să fie considerată un pericol pentru securitatea și sănătatea personalului, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- d) să aducă de îndată la cunoștința șefului ierarhic superior și/sau conducerii instituției accidentele de muncă suferite de sine sau de altă persoană, atât la locul de muncă și/ sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, cât și în timpul deplasării la/ de la domiciliu ori de la un loc de muncă la altul;
- e) să coopereze cu conducerea instituției sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă îndeplinirea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- f) să coopereze, atâta timp cât este necesar, cu conducerea instituției sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite acestora să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri de securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- g) să își însușească și să respecte prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

Art. 105. Conducerea fiecărui serviciu are obligația de a comunica, de îndată, persoanei cu atribuții de SSM din cadrul Serviciului de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ orice accident suferit de personalul din subordine, atât la locul de muncă și/ sau în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, cât și în timpul deplasării la/ de la domiciliu, precum și situațiile privind persoane date dispărute din cadrul DJS Cluj, dar și cazuri de boli profesionale ale angajaților (ex. intoxicații acute).

Art. 106. (1) Fiecare persoană din instituției trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale, în timpul procesului de muncă.

(2) Accidentele care au avut loc pe drumul de la domiciliu către locul de muncă sau invers, precum și accidentele care se înregistrează pe drumuri de serviciu (efectuate în interes de serviciu), respectiv în deplasări aprobate ca sarcini de serviciu, trebuie anunțate imediat șefului ierarhic superior și Serviciului de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ din cadrul DJS Cluj. În același fel se procedează și în cazul accidentelor ce par inițial nesemnificative.

Art. 107. În caz de accidente ale furnizorilor externi sau ale vizitatorilor care au avut loc în sediul DJS Cluj, conducerea instituției, a Serviciului de IT, Anchete în Gospodării și Administrativ, precum și a serviciului unde s-a întâmplat accidentul trebuie înștiințați imediat, pentru a se înregistra circumstanțele accidentului, datele personale și adresa accidentatului și pentru a aborda eventualii martori. După înregistrare și finalizare la fața locului, anunțul cu privire la accident trebuie transmis neîntârziat persoanelor competente, pentru prelucrări ulterioare.

Art. 108. (1) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt aleși, conform dispozițiilor legale în vigoare, de către și dintre salariații DJS Cluj.

(2) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru salariați și/sau al eliminării surselor de pericol.

(3) Reprezentanții salariaților prevăzuți la alin. (2) nu pot fi prejudiciați din cauza activităților desfășurate conform legislației în domeniul securității și sănătății în muncă.

(4) Angajatorul acordă reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă un timp adecvat pentru îndeplinirea activităților aferente, fără diminuarea drepturilor salariale și le furnizează mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile care decurg din lege referitoare la domeniul securității și sănătății în muncă.

(5) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă și/sau salariații au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.

(6) Reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să li se acorde posibilitatea de a-și prezenta observațiile inspectorilor de muncă și inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

(7) Numărul de reprezentanți ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, care se alege, este de 2, corespunzător numărului total al salariaților, conform H.G. nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(8) Comitetul de sănătate și securitate în muncă este constituit prin decizie a directorului executiv, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(9) Activitatea Comitetului de sănătate și securitate în muncă se desfășoară în baza reglementărilor cadru aflate în vigoare și a regulamentului propriu de organizare și funcționare.

CAPITOLUL XIII

MĂSURI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ PENTRU PREVENIREA INFECTĂRII CU COVID-19

Art. 109. Obligațiile angajatorului

- a) organizarea spațiului de lucru și a mobilierului astfel încât să existe o distanță de siguranță între angajați, de cel puțin 1,5 m;
- b) comunicarea în cadrul DJS se face preponderent electronic, prin email; în cazul în care este absolut necesar, programarea ședințelor/întâlnirilor de lucru se va realiza în săli adecvate și cu un număr de participanți în așa fel încât să respecte distanțarea fizică;
- c) instruirea persoanelor vizate privind: măsurile pentru evitarea infecțiilor cu COVID-19 și mijloacele de prevenire a răspândirii, măsurile în cazul infectării cu COVID-19; modul corect de utilizare a echipamentelor individuale de protecție acordate;
- d) afișarea de reguli și instrucțiuni privind evitarea infectării, utilizarea mijloacelor de prevenire/protecție și modul de acțiune în cazul identificării unor persoane care prezintă simptome la locul de muncă;
- e) conducerea DJS se va asigura că personalul din subordine respectă reglementările legale privind prevenirea infectării cu COVID-19;

- f) dotarea DJS cu covor dezinfectant cu tavă de retenție pentru dezinfectarea încălțămintei. Acest tip de covor va fi poziționat la intrarea în clădire și va fi periodic îmbibat cu soluții dezinfectante (de ex.: clor);
- g) acordarea de echipamente individuale de protecție (măști chirurgicale/măști protecție bumbac, mănuși de protecție de unică folosință) personalului DJS, pe bază de semnătură, în limitele bugetare și în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- h) montare dispensere cu dezinfectanți în puncte "cheie" din cadrul instituției;
- i) dotarea DJS cu echipamente de tip termometru cu infraroșu pentru măsurarea temperaturii corpului uman/termometre frunte fără contact. În fiecare dimineață, numai cu prevederile legale în vigoare, se va efectua triaj epidemiologic, prin măsurarea temperaturii fiecărui angajat (inclusiv pentru personalul care desfășoară activități contractuale în cadrul DJS și a altor persoane care intră în instituție), la sosirea la sediul instituției (cu menținerea distanțării fizice). Măsurarea temperaturii cu termometru infraroșu non-contact se efectuează de către salariatul care asigură serviciul pe instituție. Angajaților care au o temperatură de peste 37,3°C nu li se va permite accesul în instituție. Acestea vor contacta medicul de familie pentru detalii și informații medicale;
- j) limitarea prezenței în ascensor, la maxim 2-3 persoane;
- k) punerea la dispoziția angajaților, în incinta instituției, de materiale igienico-sanitare pentru dezinfecția mâinilor și a suprafețelor (dezinfectant, săpun lichid, etc.);
- l) dotarea grupurilor sanitare din DJS cu prosoape de hârtie pentru mâini și igienizarea riguroasă a grupurilor sanitare;
- m) igienizarea/dezinfectarea spațiilor de lucru și a echipamentelor de muncă și igienizarea/dezinfectarea obiectelor/suprafețelor ce pot fi atinse de mai multe persoane (clanță, balustradă, lift, etc.) prin intermediul firmei de curățenie care respectă măsurile de protecție împotriva COVID-19;
- n) curățarea și dezinfectarea aparatelor de climatizare și recomandarea aerisirii periodice a birourilor – cel puțin 5 minute/oră;
- o) verificarea zilnică, de către serviciul IT, Anchete în Gospodării și Administrativ a calității serviciilor de curățenie prestate, a materialelor utilizate, etc.

Art. 110. Obligațiile angajaților (în funcție de situația pandemică și în conformitate cu prevederile legale)

- a) purtarea măștii de protecție la locul de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Căile respiratorii (nasul și gura) vor fi complet acoperite. Maska de protecție va fi purtată corespunzător. Este interzis ca aceasta să acopere doar gura sau să fie poziționată sub bărbie sau sub nas;
- b) la intrarea în instituție este obligatoriu ca angajații să-și ștergă foarte bine tălpile încălțămintei, pe covorașul cu dezinfectant și să-și dezinfecteze mâinile utilizând dispenserele cu dezinfectant montate la intrarea în instituție;
- c) pentru evitarea aglomerației pe căile de acces, este recomandat ca angajații să se deplaseze prin incinta instituției numai dacă este necesar (venit/plecat la/de la locul de muncă, grup sanitar, igienizare mâini, locul pentru fumat, etc.)
- d) utilizarea ascensorului cu limitarea prezenței în interior la maxim 2 persoane;
- e) angajatul care prezintă simptome specifice infectării cu COVID-19 trebuie să evite intrarea în comunitatea de la locul de muncă; acesta va reîntra în comunitatea de la locul de muncă atunci când starea de sănătate îi va permite;
- f) angajatul care prezintă la locul de muncă simptome specifice infectării cu COVID-19 trebuie să procedeze conform regulilor și instrucțiunilor prevăzute la art. 109 lit. d);
- g) la locurile pentru fumat, angajații vor păstra distanțarea fizică corespunzătoare;
- h) parcurgerea materialelor de instruire primite pe e-mail privind: măsurile pentru evitarea infecțiilor cu COVID-19 și mijloacele de prevenire a răspândirii, măsurile în cazul infectării cu COVID-19; modul corect de utilizare a echipamentelor individuale de protecție acordate;
- i) însușirea regulilor și instrucțiunilor privind evitarea infectării, utilizarea mijloacelor de prevenire / protecție și modul de acțiune în cazul identificării unor persoane care prezintă simptome la locul de muncă;
- j) respectă reglementările legale în vigoare privind prevenirea infectării cu COVID-19.

CAPITOLUL XIV

MĂSURI REFERITOARE LA PREVENIREA ȘI COMBATERICA EFECTELOR CONSUMULUI DE TUTUN

Art. 111. În conformitate cu prevederile Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc următoarele măsuri privind prevenirea și combaterea consumului produselor din tutun:

- a) Se interzice complet fumatul în incinta clădirii în care Direcția Județeană de Statistică Cluj își desfășoară activitatea.
- b) Responsabilul cu protecția muncii și PSI va expune în fiecare birou, pe holuri, în sala de ședință, în spațiile tehnice, la loc vizibil, afișe pe care se va inscripționa: «Fumatul interzis» și simbolul internațional, respectiv țigareta barată de o linie transversală.

Art. 112. Fumatul în incinta clădirii în care funcționează DJS Cluj se consideră abatere disciplinară gravă și se sancționează conform prevederilor legale.

Art. 113. Nerespectarea prevederilor art. 109 lit. (a) se sancționează cu amendă contravențională de la 100 lei la 500 lei. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoane împuternicite din instituțiile abilitate în acest sens, în condițiile existenței unui ordin de serviciu. Accesul în DJS Cluj se va face în baza legitimării acestora la intrarea în instituție.

Art. 114. Fumatul este permis doar în afara clădirii în care Direcția Județeană de Statistică își desfășoară activitatea. Locul în care este permis fumatul se marchează cu indicatorul “LOC PENTRU FUMAT”. Acesta este dotat cu scrumiere sau vase cu apă, nisip sau pământ.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 115. (1) Prezentul Regulament intern are la bază prevederile legislației în vigoare.

(2) Prevederile prezentului Regulament intern pot fi modificate ori de câte ori necesitățile legale de organizare și de disciplină o cer.

(3) Prevederile din prezentul Regulament intern se completează cu dispozițiile cuprinse în actele normative în vigoare, precum și cu decizii ale directorului executiv, al căror conținut se circumscriu problematicii și obiectivelor acestuia.

Art. 116. (1) Toți angajații DJS Cluj sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile prezentului Regulament intern.

(2) Prezentul Regulament intern se aduce la cunoștința salariaților Direcției Județene de Statistică Cluj de către Compartimentul de Contabilitate, Resurse Umane și Achiziții Publice pe bază de semnătură.

(3) Regulamentul intern se afișează la sediul instituției.

Nr. înreg: -----/-----/-----

Propun aprobarea,
Şef serviciu

.....

APROB
Director executiv

.....

Stimată doamnă,

Subsemnatul/a,, angajat/ă în cadrul
..... în funcția
de..... vă adresez rugămintea de a-mi aproba decalarea programului de lucru, între
orele:, pentru perioada....., din următoarele motive:

.....
.....

Data

Semnătura

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
Direcția Județeană de Statistică Cluj
Serviciul / Compartimentul
Ziua luna anul

BILET DE IEȘIRE

Dl. (dna)
este învoit(ă) de la ora la ora
în interes de:
(serviciu, compensare)

Șef serviciu,

.....

Ieșit la ora
Înapoiat la ora

Ofițer de serviciu,

.....

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
Direcția Județeană de Statistică Cluj
Serviciul / Compartimentul
Ziua luna anul

BON – efectuare ore suplimentare

Pentru efectuarea lucrării:.....
.....,
Domnul/doamna rămâne/vine în instituție
între orele
(orele suplimentare vor fi compensate conform art. 21 alin. 1 din Legea nr. 153/2017)

Șef serviciu
Numele, prenumele și semnătura
.....

Acordul persoanei care efectuează lucrarea,
Numele, prenumele și semnătura
.....

Ofițer de serviciu
Nume, prenume și semnătura
.....

ora sosirii
.....

ora plecării
.....

Ziua ____ Luna _____ Anul _____

Nr. Crt.	Nume și prenume	Ora venirii	Semnătura	Ora plecării	Semnătura
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

Nr. înreg: -----/-----/-----

APROB,
Director executiv

Stimată doamnă director

Subsemnatul/a,, în calitate
de.....în
cadrul.....vă rog să
aprobați rechemarea din concediul de odihnă a domnului/doamnei
.....având funcția de
începând cu data de

Motivul rechemării este

.....
.....
.....
.....

Vă mulțumesc.

Data

Șef serviciu.....

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE STATISTICĂ CLUJ

FORMULAR APROBARE CONCEDIU DE ODIHNĂ

Secțiunea 1 - Solicitant

Numele/ Prenumele	Funcția	Semnătura
Direcția		
Serviciul / Compartimentul		

Secțiunea 2 - Persoana care înlocuiește titularul

Numele/ Prenumele	Funcția	Semnătura

Secțiunea 3 - Date despre concediu de odihnă

1	Număr de zile C.O. cuvenite pe anul in curs		!!!! se completeaza de secretariatul direcției	
2	Număr de zile C.O. neefectuate în anul <i>curent</i>			
3	Număr de zile C.O. neefectuate în anul <i>precedent</i>			
4	Număr de zile c.o. solicitate din anul <i>curent</i>		precedent	
5	Perioada solicitată			
		(de la data de -zzllaa- / la data de -zzllaa-)		
6	Număr total de zile c.o. rămase din anul <i>curent</i>		precedent	
7	Număr total de zile c.o rămase de efectuat			

Secțiunea 4 - Persoana care aprobă concediul de odihnă

Numele/ Prenumele	Funcția	Semnătura

Secțiunea 5 - Data întocmirii formularului

--

NOTĂ - La întocmirea următorului formular, numărul de zile C.O. rămase de efectuat din anul "curent" (și) sau "precedent" (poz.5), va fi pus în pozițiile 1 și respectiv 2 corespunzător fiecărui an calendaristic.

Nr. înreg: -----/-----/-----

Stimată doamnă,

Subsemnatul/a,, angajat/ă în cadrul, în calitate de părinte /reprezentant legal al copilului/copiilor născut/născuți la vă adresez rugămintea de a-mi aproba acordarea unei zile libere/două zile libere, în data de, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

Atașez prezentei cereri declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că celălalt părinte/reprezentant legal al copilului/copiilor..... (se completează cu numele și prenumele părintelui/reprezentantului legal) nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita în cursul acestui an calendaristic.

Data

Semnătura

