

ROMÂNIA
JUDEȚUL HUNEDOARA
PRIMARIA
COMUNEI RÂU DE MORI
NR.47/39 din 07.10.2025

CĂTRE,
PREFECTUL JUDEȚULUI
HUNEDOARA

Alăturat prezentei dorim să vă comunicăm, în vederea verificării legalității, dispozițiile înregistrate cu nr. 162-169/2025 emise de primarul comunei Râu de Mori în data de 24.09.2025-06.10.2025.

La emiterea actelor administrative comunicate prin prezenta, nu s-au înregistrat situații privind conflictul de interese și/sau incompatibilitate.

Actele administrative comunicate prin prezenta sunt identice cu cele arhivate în dosarul de dispoziții.

Nu avem obiecții cu privire la legalitatea acestor acte administrative.

Cu stimă,

PUSCA ANISOARA
SECRETAR GENERAL,



ROMANIA
JUDEȚUL HUNEDOARA COMUNA RÂU DE MORI
PRIMAR

Rîu de Mori, nr.1; TEL./Fax:0254776046;E-mail:primariaudemori@yahoo.com

DISPOZIȚIA Nr.163/2025

privind stabilirea numărului de ore proiect și procentajul de majorare ce se acordă pentru luna septembrie 2025 persoanelor care fac parte din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență

Primarul comunei Râu de Mori, județul Hunedoara.

Având în vedere:

- referatul înregistrat sub nr.17/25/06.10.2025 prin care se propune stabilirea numărului de ore proiect și procentajul de majorare ce se acordă pentru luna septembrie 2025 persoanelor care fac parte din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență;

-dispoziția nr. 106/2025, dispoziția nr.48/2023 și dispoziția nr. 129/2025 prin care au fost nominalizate în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și din fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență următoarele persoane : Jurconi Delia-Liliana, David Alexandra-Flavia, Pusca Anisoara,Mihaiesc Ionela-Larisa, Mituca Arabela Aurica,Moș Ioan, Maracu Nicoleta-Anișoara, Vițonesc Sergiu-Andrei, Hemeș Laura-Emilia, Malaestean Angela Marinela și Avramescu Angela;

Ținând cont de prevederile:

- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, art.16;

- Hotărârea Guvernului nr.234/2023 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la art. 16 alin. (1) și (2) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență;

În temeiul prevederilor art.155 alin. (1) lit.e), art.196 alin.(1) lit.b) și art.197 alin.(4), art.243 alin.(1) lit.a) și art. 199 alin.(1) și alin.(2) din O.U.G.nr.57/2019 privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare;

D I S P U N E :

Art.1. Stabilește numărul de ore proiect și procentajul de majorare ce se acordă pentru luna septembrie 2025 persoanelor care fac parte din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență ,conform anexei nr.1, parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.2.(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariului de bază lunar, a sporurilor, a creșterilor salariale, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor din Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, este de competența ordonatorului de credite.

(2) Contestația poate fi depusă în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.

(3) Ordonatorul de credite soluționează contestațiile în termen de 30 de zile calendaristice.

(4) Împotriva modului de soluționare a contestației persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației. Instanța se pronunță de urgență și cu precădere.

Art.3. Cu ducerea la îndeplinire a prezentei dispoziții se încredințează Compartimentul financiar-contabil din aparatul de specialitate al primarului comunei Râu de Mori.

Art.4. Prezenta se comunică: Prefectului Județului Hunedoara, Compartimentului financiar-contabil, persoanei nominalizate.

Râu de Mori la 06.10.2025

**PRIMAR,
FLAVIU DILERTEA**



**CONTRASEMNEAZĂ SECRETAR GENERAL,
ANIȘOARA PUȘCĂ**





R E F E R A T

În conformitate cu :

- Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, art.16;

- Hotărârea Guvernului nr.234/2023 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la art. 16 alin. (1) și (2) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență;

Având în vedere faptul că prin dispoziția nr. 106/2025, dispoziția nr.48/2023 și dispoziția nr. 129/2025 prin care au fost nominalizate în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și din fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență următoarele persoane : Jurconi Delia-Liliana, David Alexandra-Flavia, Pusca Anișoara, Mihaiesc Ionela-Larisa, Mituca Arabela Aurica, Moș Ioan, Maracu Nicoleta-Anișoara, Vițonesc Sergiu-Andrei, Hemeș Laura-Emilia, Malaestean Angela Marinela și Avramescu Angela, vă rog a emite dispoziția privind stabilirea numărului de ore și procentajul ce se acorda pentru luna septembrie 2025 persoanelor care fac parte din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și fonduri prin Planul Național de Redresare și Reziliență după cum urmează :

Numele și prenumele	Funcția publică deținută	Salariu de bază grilă -lei-	Ore proiecte	Procent majorare	Majorare acordată septembrie 2025 -lei-	Salariu de baza majorat septembrie 2025 -lei-
Jurconi Delia-Liliana	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
David Alexandra-Flavia	Consilier Juridic	6.586	41	30%	1.976	8.562
Pusca Anișoara	Secretar general	9.099	41	30%	2.730	11.829
Mihăiesc Ionela-Larisa	Inspector	6.269	41	30%	1.881	8.150
Mitucă Arabela-Aurica	Inspector	6.269	41	30%	1.881	8.150
Moș Ioan	Referent	4.867	41	30%	1.460	6.327
Maracu Nicoleta-Anișoara	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
Vițonesc Sergiu-Andrei	Arhitect sef	7.671	41	30%	2.301	9.972
Hemeș Laura-Emilia	Inspector	6.586	21	20%	1.317	7.903
Malaestean Angela Marinela	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
Avramescu Angela	bibliotecar	6.511	41	30%	1.953	8.464



Inspector
Diana-Lucica Solomonesc

Anexa nr.1 la dispozitia nr.163 /06.10.2025

Numele și prenumele	Funcția publică deținută	Salariu de bază grilă -lei-	Ore proiecte	Procent majorare	Majorare acordată septembrie 2025 -lei-	Salariu de baza majorat septembrie 2025 -lei-
Jurconi Delia-Liliana	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
David Alexandra-Flavia	Consilier Juridic	6.586	41	30%	1.976	8.562
Pusca Anișoara	Secretar general	9.099	41	30%	2.730	11.829
Mihăiesc Ionela-Larisa	Inspector	6.269	41	30%	1.881	8.150
Mitucă Arabela-Aurica	Inspector	6.269	41	30%	1.881	8.150
Moș Ioan	Referent	4.867	41	30%	1.460	6.327
Maracu Nicoleta-Anișoara	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
Vițonesc Sergiu-Andrei	Arhitect sef	7.671	41	30%	2.301	9.972
Hemeș Laura-Emilia	Inspector	6.586	21	20%	1.317	7.903
Malaestean Angela Marinela	Inspector	6.586	41	30%	1.976	8.562
Avramescu Angela	bibliotecar	6.511	41	30%	1.953	8.464

**PRIMAR,
FLAVIU DILERTEA**




**CONTRASEMNEAZĂ SECRETAR GENERAL,
ANIȘOARA PUȘCĂ**



ROMÂNIA
JUDEȚUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
PRIMAR

DISPOZITIA Nr.168/2025

Privind aprobarea cererii de acordare a venitului minim de incluziune pentru numita Muntean Rozina.

Primarul comunei Râu de Mori , județul Hunedoara.

Analizând cererea și declarația pe propria răspundere înregistrate la nr.32/55/30.09.2025 din prin care numita Muntean Rozina solicită acordarea venitului minim de incluziune, precum și documentele doveditoare și angajamentele de plată și referatul cu nr.39/85/30.09.2025 al compartimentului asistență socială din care rezultă că sunt îndeplinite condițiile legale privind aprobarea și respectiv stabilirea dreptului la venitul minim de incluziune.

Având în vedere temeiurile juridice, respectiv prevederile:

- a) art. 1 alin. (5), art. 31 alin. (2), art. 120 alin. (1) și art. 121 alin. (1) și (2) din Constituția României, republicată;
 - b) art. 4 paragrafele 1 – 4 din Carta europeană a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985, ratificată prin Legea nr. 199/1997;
 - c) art. 7 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - d) art. 1 alin. (1) – (6), art. 2 alin. (1) lit. a) – c), art. 4 alin. (1) – (3), art. 7 alin. (1) și (3) și art. 11 alin. (1) și (2) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare;
 - e) art. 36 și art. 88 din Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, cu modificările și completările ulterioare;
 - f) art. 40 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1154/2022, cu modificările și completările ulterioare;
 - g) Ordonanței Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 233/2002, cu modificările ulterioare;
- Ținând seama de prevederile art. 80 – 84 din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative*, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- În temeiul prevederilor art. 5 lit. t), art. 154 alin. (1), art. 155 alin. (1) lit. d) și e), art. 197 alin. (1), (3) – (5), art. 199 și art. 240, art.243 alin.1 lit.a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu cele ale art. 1 alin. (1) și (2) lit. b) și d) din anexa nr. 1 la aceasta;

DISPUNE:

Art. 1. – Se aprobă cererea înregistrată la nr.32/55 din 30.09.2025 și se stabilește

dreptul la venitul minim de incluziune pentru numita Muntean Rozina, CNP: 2590512202263 în calitate de titular, cu domiciliul la adresa: sat. Râu de Mori ,nr.65, comuna Râu de Mori , județul Hunedoara.

Art. 2. – (1) Cuantumul venitului minim de incluziune este de 549 lei/lună, pentru un număr de 2 persoane, fiind format din următoarele componente : Muntean Rozina, CNP: 2590512202263 în calitate de titular, Muntean Mircea CNP 1620731202266.

(2) Dreptul la venitul minim de incluziune se acordă începând cu data de 01.10.2025 .

Art. 3. – (1) În situația în care se produc modificări în componența familiei și/sau a veniturilor, titularul dreptului are obligația să depună la Primăria Râu de Mori Compartimentul asistență socială, o declarație pe propria răspundere privind modificările intervenite, însoțită, după caz, de documente doveditoare, în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data la care a intervenit modificarea.

(2) În fiecare lună, una dintre persoanele majore apte de muncă din familie, pentru care se acordă venitul minim de incluziune – componenta ajutor de incluziune are obligația de a presta lunar, la solicitarea primarului, activități sau lucrări de interes local pentru un număr de 15 ore lunar.

Art. 4. – Cu ducerea la îndeplinire a prezentei dispoziții se obligă compartimentele de resort din aparatul de specialitate cu atribuții în acest sens, respectiv compartimentul asistență socială .

Art. 5. – Prezenta dispoziție, cu caracter individual, poate fi atacată potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 6. – Prezenta dispoziție se comunică: Instituției Prefectului Județul Hunedoara, Agenției pentru Plăți și Inspecție Socială Hunedoara, Compartimentului asistență socială, iar prin grija acestuia titularului prevăzut la art. 1 în termen de cel mult 5 zile de la data comunicării oficiale către prefect și se aduce la cunoștința publică prin afișare .

Râu de Mori la 30.09.2025

PRIMAR,
DILERTEA FLAVIU



CONTRASEMNEAZA-SECRETAR GENERAL,
PUSCA ANISOARA





ROMÂNIA
JUDETUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
PRIMĂRIA COMUNEI RÂU DE MORI

Adresa: Comuna Râu de Mori, Sat Râu de Mori, nr. 1, Jud. Hunedoara
Tel: 0254 776046 / 0744 561247
E-mail: primariaraudemori@yahoo.com



NR.39/85 DIN 30.09.2025

APROBAT PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



REFERAT

privind acordarea venitului minim de incluziune, component ajutor incluziune acordat numitului/ei Muntean Rozina domiciliat/a în com. Râu de Mori nr. 65 în Jud. Hunedoara

Având în vedere dosarul cu nr.32/55 din 30.09.2025 a numitului/ei Muntean Rozina domiciliat/a în Com. Râu de Mori Loc. Râu de Mori Nr. 65 Jud. Hunedoara, înregistrat la Primăria Comunei Râu de Mori, privind ancheta socială efectuată la domiciliu, propun acordarea venitului minim de incluziune componenta ajutor incluziune deoarece constatând că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege va beneficia de venit minim de incluziune. Familia beneficiară este compusă din: titular: Muntean Rozina cu CNP 2590512202263; membru în dosar Muntean Mircea cu CNP 1620731202266 se încadrează la venit minim de incluziune începând cu luna OCTOMBRIE 2025 conform art. 36 și art. 88 din Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, cu modificările și completările ulterioare și conform art. 40 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1154/2022, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile din Legea 196/2016 privind venitul minim de incluziune cu modificările și completările ulterioare și conform HG 1154/2022 privind aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii 196/2016 privind venitul minim de incluziune, începând cu luna OCTOMBRIE 2025, cu un quantum lunar de 549 lei, având de efectuat un nr. de 0 ore lunar.

Râu de Mori, 30.09.2025

Inspector

Munteanu Adina

ROMANIA
JUDETUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
PRIMAR

DISPOZITIA NR.167/2025

privind desemnarea persoanelor responsabile cu verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclatură stradală din comuna Râu de Mori în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale (RENNS).

Primarul comunei Râu de Mori, județul Hunedoara.
Analizând referatul cu nr.49/18/30.09.2025 întocmit de secretarului general al comunei prin care se propune desemnarea persoanelor responsabile cu verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclatură stradală din comuna Râu de Mori în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale (RENNS).

În conformitate cu prevederile art.5.alin (2) și alin.(3) din Legea cadastrului și publicității imobiliare nr.7/1996 cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor art.8 alin.(1) și alin.(2) din Hotărârea Guvernului nr.777/2016 privind structura, organizarea și funcționarea Registrului Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale, prevederile art.38 din Ordinului A.N.C.P.I nr.448/2017 pentru aprobarea Normelor tehnice privind procedurile de lucru specifice Registrului Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale, precum și dispozițiilor art. 196 alin. (1) lit. b), art. 197 alin. (1), alin. (4), art. 199 alin. (1)-(2), art. 243 alin. (1) lit. a) din O.U.G 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUNE:

ART.1.-Se desemnează următoarele persoane responsabile cu verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclatură stradală din comuna Râu de Mori în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale (RENNS):

-D-na Malaestean Angela Marinela –inspector Compartiment urbanism și amenajarea teritoriului.

-D-na Trusca-Mituca Loredana-Lidia inspector Compartiment Administrare Infrastructura Rausor.

Art.2.Se abroga dispoziția nr.371/2017.

ART.3.- Fișa postului se completează corespunzător, cu noile atribuții delegate.

ART.4.- Prezenta dispoziție se poate contesta în temeiul condițiilor prevederilor Legii nr.554/2004 privind contenciosul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

ART.5.-Prezenta dispoziție se comunica:Instituției Prefectului Județul Hunedoara, Compartimentul juridic ,resurse umane, achiziții publice și relații cu publicul și persoanelor desemnate la art.1.

Râu de Mori la 30.09.2025

PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



CONTRASEMNEAZA-SECRETAR GENERAL
PUSCA ANISOARA



ROMANIA
JUDETUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
NR. 49/18/30.09.2025

APROB- PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



REFERAT

privind desemnarea persoanelor responsabile cu verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclură stradală din comuna Râu de Mori în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale (RENNS).

În conformitate cu prevederile art.6 din Hotărârea Guvernului nr.777/2016 privind structura, organizarea și funcționarea Registrului Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale, *autoritățile administrației publice locale au obligația ca, ulterior aprobării nomenclurii stradale, precum și ori de câte ori intervin modificări ale adresei administrative, să actualizeze elementele specifice nomenclurii stradale și să le introducă în RENNS, pentru ținerea la zi a acestui registru, în condițiile art. 5 alin. (3) din Legea nr. 7/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*

Conform prevederilor art.8 alin.1 din același act normativ , înscrierea datelor în RENNS se face de către persoanele desemnate prin dispoziția primarului, care au ca atribuții verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclură stradală în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale.

Vă propun să emiteți o dispoziție de desemnarea responsabilului cu verificarea, completarea, validarea și actualizarea elementelor de nomenclură stradală din comuna Râu de Mori în Registrul Electronic Național al Nomenclaturilor Stradale.

SECRETAR
PUSCA ANISOARA

ROMANIA
JUDETUL HUNEDOARA COMUNA RÂU DE MORI
P R I M A R

Riu de Mori, nr. 1; Tel./Fax:0254776046.; E-mail:primariaudemori@yahoo.com

DISPOZITIA Nr. ~~168~~/2025

privind acordarea indemnizatiei cuvenita adultului cu handicap pentru numitul Straitariu Valentin, domiciliata in comuna Râu de Mori, judetul Hunedoara.

Primarul Comunei Râu de Mori, judetul Hunedoara.

Analizand cererea numitului Straitariu Valentin , domiciliat in comuna Râu de Mori, sat. Clopotiva ,nr .37, judetul Hunedoara ,inregistrata cu nr.1/1985/30.09.2025 prin care solicita acordarea indemnizatiei cuvenita adultului cu handicap.

Avind in vedere referatul intocmit de catre compartimentul de asistenta sociala din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Râu de Mori nr.33/28/30.09.2025 prin care se propune acordarea indemnizatiei cuvenita adultului cu handicap pentru numitul Straitariu Valentin

In temeiul dispozitiilor art.43 alin. 1 si 2 , art 44 lit "b" din Legea nr.448/2006, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare ,privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap ; art.7 (1) din Ordinul Ministrului Sanatatii si Familiei si Ministrului Administratiei Publice nr.794/2002, privind aprobarea modalitatii de plata a indemnizatiei cuvenite părinților sau reprezentanților legali ai copilului cu handicap grav ,precum și adultului cu handicap grav sau reprezentantului său legal ; precum si prevederile art.155 alin. (1) lit. e), art. 196 alin. (1) lit. b) si art.197 alin.4, art.243 alin.1 li.a din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;

DISPUNE:

Art.1. Se acorda incepind cu data de 01.10.2025 indemnizatia cuvenita adultului cu handicap pentru numitul Straitariu Valentin ,domiciliat in comuna Râu de Mori, sat. Clopotiva ,nr.37, judetul Hunedoara, judetul CNP 1650921202262, indemnizatie echivalenta cu salariul net al asistentului social debutant cu studii medii din unitatile de asistenta sociala din sectorul bugetar, in suma de 2.574 lunar.

Art.2. Dispozitia se poate contesta potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr.554/2004 cu modificarile si completarile ulterioare la Tribunalul Hunedoara.

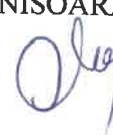
Art.4. Prezenta dispozitie se comunica Institutiei Prefectului Judetului Hunedoara compartimentului financiar-contabil, numitului Straitariu Valentin.

Râu de Mori la 30.09.2025

PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



CONTRASEMNEAZA-SECRETAR GENERAL
PUSCA ANISOARA



JUDETUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
COMPARTIMENT
ASISTENTA SOCIALA
NR. 33/28 DIN 30.09.2025

APROBAT PRIMAR
DILERTEA FLAVIU

REFERAT



Privind acordarea indemnizatiei lunara de handicap a numitului Straitariu Valentin incadrandu-se in grad grav de handicap incepand cu data de 01.10.2025

Avand in vedere cererea nr. 1/1985 /30.09.2025 a numitului/ei Staitariu Valentin cu CNP 1650921202262 domiciliata in Comuna Rau de Mori Loc. Clopotiva nr.37 Jud. Hundoara privind solicitarea indemnizatiei persoanei cu handicap grav conform certificatului de handicap grav.

In temeiul dispozitiilor art.43 alin.,1,2 si 4 art.44 lit b din Legea 448/2006, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap; art.7 (1) din Ordinul Ministrului Sanatatii si Familiei si Ministrului Administratiei Publice nr.794/2002, privind aprobarea modalitatii de plata a indemnizatiei cuvenite parintilor sau reprezentantilor legali ai copilului cu handicap grav, precum si adultului cu handicap grav sau reprezentantului sau legal.

Propun acordarea indemnizatiei de handicap grav cuvenita numitului Straitariu Valentin incepand cu data de 01.10.2025.

Riu de Mori, 30.09.2025

Inspector
Munteanu Adina

**JUDETUL HUNEDOARA COMUNA RÂU DE MORI
P R I M A R**

Râu de Mori, nr. 1; Tel./Fax:0254776046.; E-mail:primariaudemori@yahoo.

DISPOZITIA Nr.165/2025

privind incadrarea numitei Anistoroaei Laura-Minodora ca asistent personal al persoanei cu handicap grav ,gradatia , incepand cu data de 01.10.2025.

Primarul Comunei Râu de Mori, judetul Hunedoara.

Analizand cererea cu nr.1/1953 din 25.09.2025 a numitei Anistoroaei Laura-Minodora , domiciliata in comuna Râu de Mori, sat.Ostrov, nr.50, judetul Hunedoara , prin care solicita incadrarea ca asistent personal pentru persoana cu handicap grav a numitei Opric Theodora-Mariana.

Avind in vedere referatul nr.33/27/25.09.2025 intocmit de catre compartimentul de asistenta sociala din cadrul primariei comunei Râu de Mori prin care se propune incadrarea numitei Anistoroaei Laura-Minodora ca asistent personal(ingrijitor de persoana cu handicap) a numitei Opric Theodora-Mariana.

In conformitate cu prevederile art. 35, art.37 alin(1), lit.a), art.39, si art.42 alin (1) si art.44 din Legea nr.448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap cu modificările si completările ulterioare;

In temeiul prevederilor Anexei nr. II – Familia ocupationala de functii bugetare „Sanatate si asistenta sociala”, punctul 3.2, pozitia 45 din Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare si prevederile art. 155 alin. (1) lit. e), art. 196 alin. (1) lit. b) si art.197 alin.4, art.243 alin.1 lit.a din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;

D I S P U N E:

Art.1 Se incadreaza numita Anistoroaei Laura-Minodora , domiciliata in comuna Râu de Mori, sat.Ostrov ,nr.50, judetul Hunedoara ,CNP 2750629202271 , ca asistent personal al persoanei cu handicap grav ,gradatia 2, a numitei Opric Theodora-Mariana, cu un salariu de baza de 4.050 lei incepand cu data de 01.10.2025 ,pe perioada valabilitatii certificatului de incadrare in grad de handicap grav-24 luni.

Art.2.(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea unor drepturi care se acordă, în condițiile legii, personalului contractual este de competența ordonatorilor de credite.

(2) Contestația poate fi depusă în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire, modificare ori comunicare a refuzului de acordare a drepturilor în cauză, la sediul ordonatorului de credite.

(3) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare.

(4) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței

judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris.

Art.3. Prezenta dispoziție se comunica Institutiei Prefectului Judetului Hunedoara, compartimentului financiar-contabil, numitei Anistoroaei Laura-Minodora

Râu de Mori la 29.09.2025

PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



CONTRASEMNEAZA –SECRETAR GENERAL
PUSCA ANISOARA





ROMANIA
JUDETUL HUNEDOARA
COMUNA RÂU DE MORI
PRIMĂRIA COMUNEI RÂU DE MORI

Adresa: Comuna Râu de Mori, Sat Râu de Mori, nr. 1, Jud. Hunedoara
Tel: 0254 776046 / 0744 561247
E-mail: primariaraudemori@yahoo.com



NR.33/27 DIN 25 09.2025

APROBAT PRIMAR

FLAVIU DILERTEA

R E F E R A T



Privind incadrarea ca asistent personal a numitei Anistoroaei Laura Minodora la persoana cu handicap pentru numita Opric Teodora Mariana incepand cu data de 01.10.2025.

Avand in vedere cererea nr. 1/1953 din 25.09.2025 ancheta sociala si a raportului de vizita la domiciliul familiei Opric unde am constatat ca numita Opric Theodora Mariana este foarte bolnava si nu se poate ingriji singura si conform certificatului de handicap grav propun incadrarea ca asistent personal a numitei Anistoroaei Laura Minodora .

Avand in vedere prevederile art.35,art.37si art.42 alin.(1) din Legea 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap si in temeiul prevederilor Anexei II-Familia ocupationala de functii bugetare "Sanatate si asistenta sociala",punctual 3.2,pozitia 45 Legea cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice,precum si de cele ale Legii nr. 53/2003 propun incadrarea asistentului personal a numitei Anistoroai Laura Minodora la persoana cu handicap grav numita Opric

Theodora Mariana ,pe perioada valabilitati certificatului de incadrare in handicap care este pe o perioada de 2 ani pana in iulie 2027.

Propun incadrarea ca asistent personal a numitei Anistoroaei Lăura Minodora domiciliat in Comuna Rau de Mori Loc.Ostrov nr.50 cu CNP 2750629202271 la persoana cu handicap grav Opric Theodora Mariana incepand cu 01.10 .2025.

Rau de Mori

25 .09.2025

Inspector

Munteanu Adina



ROMANIA
JUDETUL HUNEDOARA COMUNA RÂU DE MORI
P R I M A R

Riu de Mori, nr. 1; Tel./Fax:0254776046.; E-mail:primariaudemori@yahoo.com

DISPOZIȚIA NR.164/2025

pentru aprobarea Regulamentului intern pentru salariații din aparatul de specialitate al primarului și Consiliului local Râu de Mori.

Primarul Comunei Râu de Mori , Județul Hunedoara;

Având în vedere referatul Compartimentului Juridic, Resurse Umane , Achizitii Publice și Relații cu Publicul nr.48/13/29.09.2025 prin care se propune aprobarea regulamentului de organizare și funcționarea al aparatului de specialitate al primarului comunei Râu de Mori.

Ținând cont de prevederile:

- Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;

- Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

- Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare;

- art.241-246 din Legea nr.53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul prevederilor art. 155 alin(1) lit.e, art. 197 alin. (4) și art. 199 alin.(1) și alin.(2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările ulterioare:

DISPUNE:

Art.1 – Se aprobă Regulamentul intern pentru salariații din aparatul de specialitate al primarului și Consiliului Local al Comunei Râu de Mori , prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art. 2. – Cu data intrării în vigoare a prezentei dispoziții se abrogă dispoziția nr.119/2022.

Art.3 – Prezenta dispoziție poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr.554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art.4 – Prezenta dispoziție se comunică Prefectului Județului Hunedoara și salariaților din aparatul de specialitate al Primarului Comunei Râu de Mori și din serviciile publice și instituțiile publice aflate în subordinea Consiliului Local al Comunei Râu de Mori și se afișează la afișierul primăriei.

Râu de Mori la 30.09.2025

PRIMAR,
DILERTEA FLAVIU



CONTRASEMNEAZA SECRETAR GENERAL,
PUSCA ANISOARA



COMUNA RÂU DE MORI
COMPARTIMEN JURIDIC,
RESURSE UMANE, ACHIZITII PUBLICE SI RELATII
CU PUBLICUL
Nr.48/ 13 DIN 29.09.2025

APROBAT
PRIMAR
DILERTEA FLAVIU



REFERAT

pentru aprobarea Regulamentului intern pentru salariații din aparatul de specialitate al primarului Comunei Rau de Mori si Consiliului Local R al Comunei Rau de Mori

Avand in vedere necesitatea actualizarii Regulamentului intern pentru salariatii aparatului de specialitate al primarului comunei Rau de Mori , se impune emiterea unei dispozitii privind aprobarea regulamentului **intern pentru salariații din aparatul de specialitate al primarului și Consiliului Local al Comunei Râu de Mori**

in conformitate cu prevederile legislative in materie aferente anului 2025

Avand in vedere prevederile :

- a) Constituția României – (r), cu modificările și completările ulterioare;
- b) Ordonanței de Urgență a Guvernului. nr. 57/2019 - privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Legea nr. 53/2003 - (r) privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Legea nr. 202/2002 - (r3) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- e) Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 – aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Hotărârea Guvernului nr. 286/2011 - privind aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 - privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regii autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Legea nr. 161/2003 - privind unele masuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Legea nr. 319/2006 - privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- j) Legea nr. 571/2004 - privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

k) Legea nr. 346/2002 - (r2) **privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale**, cu modificările și completările ulterioare;

l) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 - privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

m) Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 - privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplina, cu modificările și completările ulterioare;

n) Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 - privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare;

o) Hotărârea Guvernului nr. 1723/2004 - privind aprobarea Programului de masuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, cu modificările și completările ulterioare;

p) Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

q) Legea 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;

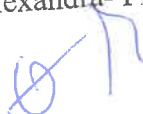
r) Legea nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985;

În temeiul prevederilor art. 155 alin.(1) lit.e, art. 197 alin. (4) și art. 199 alin.(1) și alin.(2) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ

propun emiterea unei dispoziții privind aprobarea **Regulamentului intern pentru salariații din aparatul de specialitate al al primarului Comunei Rau de Mori și Consiliului Local al Comunei Rau de Mori**

Rau de Mori
29.09.2025

Cons. juridic
David Alexandra- Flavia



Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	--	-----------------------

ANEXA LA DISPOZITIA NR. 164/2025

REGULAMENT INTERN
al aparatului de specialitate al Primarului Comunei Râu de Mori

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul Regulament Intern se aplică tuturor salariaților, atât personalului contractual cât și funcționarilor publici, din cadrul aparatului de specialitate a Primarului Comunei Râu de Mori, indiferent de durata contractului de muncă, a raportului de serviciu, precum și celor care sunt detașați sau delegați.

(2) Prezentul Regulament respectă prevederile:

- a) Constituția României – (r), cu modificările și completările ulterioare;
- b) O.U.G. nr. 57/2019 - privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Legea nr. 188/1999 – (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Legea nr. 53/2003 - (r) privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- e) Legea nr. 202/2002 - (r3) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- f) ~~H.G. nr. 611/2008~~ – aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- g) H.G. nr. 1336/2022 - pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar platit din fonduri publice;
- h) H.G. nr. 250/1992 - privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regii autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Legea nr. 161/2003 - privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- j) Legea nr. 319/2006 - privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- k) Legea nr. 571/2004 - privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- l) ~~Legea nr. 346/2002~~ - (r2) privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;
- m) O.U.G. nr. 96/2003 - privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- n) ~~H.G. nr. 1723/2004~~ - privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul, cu modificările și completările ulterioare;
- o) Ordinul nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- p) Legea 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;
- q) Legea nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985;

(3) Regulamentul intern cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.
- j) reguli referitoare la preaviz;
- k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există."

Art. 2. (1) Relațiile de muncă impun, în toate sferile de activitate respectarea cu strictețe a ordinii și a disciplinei și îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu.

(2) Respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă, constituie o obligație a fiecărui salariat.

(3) Persoanele care sunt delegate sau detașate din partea altor autorități, sunt obligate să respecte, pe lângă regulile de disciplină a muncii din instituția care le-a delegat, și regulile prevăzute în prezentul regulament.

Art. 3. Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru, disciplină și protecție a muncii din prezentul regulament se aplică, în mod corespunzător, colaboratorilor externi, precum și oricăror alte persoane, pe timpul cât conlucrează cu instituția.

CAPITOLUL II REGULI PRIVIND PROTECȚIA, IGIENA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ A SALARIAȚILOR

Art. 4. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 5. (1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

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

(2) Angajatorul are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

(3) Angajatorul are obligația să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) și (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

- i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi și/sau unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

- c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

Art. 6. (1) La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatate in munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor in elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca se constituie in cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat si cooperatist, inclusiv cu capital strain, care desfasoara activitati pe teritoriul Romaniei.

(3) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariati.

(4) In cazul in care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere infiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt incadrati mai putin de 50 de salariati.

(5) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca. Numarul acestora se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil.

(6) Comitetul de securitate si sanatate in munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate in munca si in cazul activitatilor care se desfasoara temporar, cu o durata mai mare de 3 luni.

(7) In situatia in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi indeplinite de responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

(8) Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin hotarare a Guvernului.

Art. 7. (1) Angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa ia masurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor si evacuarea lucrarilor, adaptate naturii activitatilor si marimii intreprinderii si/sau unitatii, tinand seama de alte persoane prezente;

b) sa stabileasca legaturile necesare cu serviciile specializate, indeosebi in ceea ce priveste primul ajutor, serviciul medical de urgenta, salvare si pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie sa desemneze lucratorii care aplica masurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor si de evacuare a lucrarilor.

(3) Numarul lucrarilor mentionati la alin. (2), instruirea lor si echipamentul pus la dispozitia acestora trebuie sa fie adecvate marimii si/sau riscurilor specifice intreprinderii si/sau unitatii.

Art. 8. (1) Angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa informeze, cat mai curand posibil, toti lucratorii care sunt sau pot fi expusi unui pericol grav si iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum si despre masurile luate ori care trebuie sa fie luate pentru protectia lor;

b) sa ia masuri si sa furnizeze instructiuni pentru a da lucrarilor posibilitatea sa opreasca lucrul si/sau sa paraseasca imediat locul de munca si sa se indrepte spre o zona sigura, in caz de pericol grav si iminent;

c) sa nu impuna lucrarilor reluarea lucrului in situatia in care inca exista un pericol grav si iminent, in afara cazurilor exceptionale si pentru motive justificate.

(2) Lucrarorii care, in cazul unui pericol grav si iminent, parasesc locul de munca si/sau o zona periculoasa nu trebuie sa fie prejudiciati si trebuie sa fie protejati impotriva oricaror consecinte negative si nejustificate pentru acestia.

(3) Angajatorul trebuie sa se asigure ca, in cazul unui pericol grav si iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci cand seful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toti lucratorii sunt apti sa aplice masurile corespunzatoare, in conformitate cu cunostintele lor si cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecintele unui astfel de pericol.

(4) Lucrarorii nu trebuie sa fie prejudiciati pentru cazurile prevazute la alin. (3), cu exceptia situatiilor in care acestia actioneaza imprudent sau dau dovada de neglijenta grava.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	-------------------------------

Art. 9. (1) Angajatorul are următoarele obligatii:

a) sa realizeze si sa fie in posesia unei evaluari a riscurilor pentru securitatea si sanatatea in munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) sa decida asupra masurilor de protectie care trebuie luate si, dupa caz, asupra echipamentului de protectie care trebuie utilizat;

c) sa tina evidenta accidentelor de munca ce au ca urmare o incapacitate de munca mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor usoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum si a accidentelor de munca, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

d) sa elaboreze pentru autoritatile competente si in conformitate cu reglementarile legale rapoarte privind accidentele de munca suferite de lucratorii sai.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei, in functie de natura activitatilor si de marimea intreprinderilor, se vor stabili obligatiile ce revin diferitelor categorii de intreprinderi cu privire la intocmirea documentelor prevazute la alin. (1).

Art. 10. In vederea asigurarii conditiilor de securitate si sanatate in munca si pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligatii:

a) sa adopte, din faza de cercetare, proiectare si executie a constructiilor, a echipamentelor de munca, precum si de elaborare a tehnologiilor de fabricatie, solutii conforme prevederilor legale in vigoare privind securitatea si sanatatea in munca, prin a caror aplicare sa fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare si de imbolnavire profesionala a lucratorilor;

b) sa intocmeasca un plan de prevenire si protectie compus din masuri tehnice, sanitare, organizatorice si de alta natura, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care sa il aplice corespunzator conditiilor de munca specifice unitatii;

c) sa obtina autorizatia de functionare din punctul de vedere al securitatii si sanatatii in munca, inainte de inceperea oricarei activitati, conform prevederilor legale;

d) sa stabileasca pentru lucratori, prin fisa postului, atributiile si raspunderile ce le revin in domeniul securitatii si sanatatii in munca, corespunzator functiilor exercitate;

e) sa elaboreze instructiuni proprii, in spiritul prezentei legi, pentru completarea si/sau aplicarea reglementarilor de securitate si sanatate in munca, tinand seama de particularitatile activitatilor si ale locurilor de munca aflate in responsabilitatea lor;

f) sa asigure si sa controleze cunoasterea si aplicarea de catre toti lucratorii a masurilor prevazute in planul de prevenire si de protectie stabilit, precum si a prevederilor legale in domeniul securitatii si sanatatii in munca, prin lucratorii desemnati, prin propria competenta sau prin servicii externe;

g) sa ia masuri pentru asigurarea de materiale necesare informarii si instruirii lucratorilor, cum ar fi afise, pliante, filme si diafilme cu privire la securitatea si sanatatea in munca;

h) sa asigure informarea fiecarei persoane, anterior angajarii in munca, asupra riscurilor la care aceasta este expusa la locul de munca, precum si asupra masurilor de prevenire si de protectie necesare;

i) sa ia masuri pentru autorizarea exercitarii meseriilor si a profesiilor prevazute de legislatia specifica;

j) sa angajeze numai persoane care, in urma examenului medical si, dupa caz, a testarii psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de munca pe care urmeaza sa o execute si sa asigure controlul medical periodic si, dupa caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajarii;

k) sa tina evidenta zonelor cu risc ridicat si specific prevazute la art. 5 alin. (4) lit. e);

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

l) sa asigure functionarea permanenta si corecta a sistemelor si dispozitivelor de protectie, a aparaturii de masura si control, precum si a instalatiilor de captare, retinere si neutralizare a substantelor nocive degajate in desfasurarea proceselor tehnologice;

m) sa prezinte documentele si sa dea relatiile solicitate de inspectorii de munca in timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) sa asigure realizarea masurilor dispuse de inspectorii de munca cu prilejul vizitelor de control si al cercetării evenimentelor;

o) sa desemneze, la solicitarea inspectorului de munca, lucratorii care sa participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) sa nu modifice starea de fapt rezultata din producerea unui accident mortal sau colectiv, in afara de cazurile in care mentinerea acestei stari ar genera alte accidente ori ar periclita viata accidentatilor si a altor persoane;

q) sa asigure echipamente de munca fara pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor;

r) sa asigure echipamente individuale de protectie;

s) sa acorde obligatoriu echipament individual de protectie nou, in cazul degradarii sau al pierderii calitatilor de protectie.

Art. 11. (1) Angajatorul trebuie sa asigure conditii pentru ca fiecare lucrator sa primeasca o instruire suficienta si adecvata in domeniul securitatii si sanatatii in munca, in special sub forma de informatii si instructiuni de lucru, specifice locului de munca si postului sau:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de munca sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificari ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricarei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrari speciale.

b) Instruirea prevazuta la alin. (1) trebuie sa fie:

a) adaptata evolutiei riscurilor sau aparitiei unor noi riscuri;

b) periodica si ori de cate ori este necesar.

Art. 12. (1) Masurile prin care se asigura supravegherea corespunzatoare a sanatatii lucratorilor in functie de riscurile privind securitatea si sanatatea in munca se stabilesc potrivit reglementarilor legale.

(2) Masurile prevazute la art. 24 vor fi stabilite astfel incat fiecare lucrator sa poata beneficia de supravegherea sanatatii la intervale regulate.

(3) Supravegherea sanatatii lucratorilor este asigurata prin medicii de medicina a muncii.

Art. 13. Protecția salariaților prin servicii medicale

(1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina a muncii.

(2) Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(3) Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 14. (1) Medicul de medicina a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicina a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

Art. 15. (1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicina a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 16. (1) Medicul de medicina a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(1) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 17. Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.

Art. 18. Asigurarea pentru accidente de munca și boli profesionale garantează un ansamblu de servicii și prestații în beneficiul persoanelor asigurate, în vederea:

- a) promovării sănătății și a securității în munca și prevenirii accidentelor de munca și a bolilor profesionale;
- b) diminuării și compensării consecințelor accidentelor de munca și ale bolilor profesionale.

Art. 19. Asigurarea pentru accidente de munca și boli profesionale se fundamentează pe următoarele principii:

- a) asigurarea este obligatorie pentru toți cei ce utilizează forța de muncă angajată cu contract individual de muncă;
- b) riscul profesional este asumat de cei ce beneficiază de rezultatul muncii prestate;
- c) Constituirea resurselor de asigurare pentru accidente de munca și boli profesionale din contribuții suportate de angajatori, potrivit Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.
- d) creșterea rolului activității de prevenire în vederea reducerii numărului accidentelor de munca și al bolilor profesionale;
- e) solidaritatea socială, prin care participanții la sistemul de asigurare pentru accidente de munca și boli profesionale își asumă reciproc obligații și beneficiază de drepturi pentru prevenirea, diminuarea sau eliminarea riscurilor prevăzute de lege;
- f) asigurarea unui tratament nediscriminatoriu pentru beneficiarii drepturilor prevăzute de lege;
- g) asigurarea transparenței în utilizarea fondurilor;
- h) repartitia fondurilor în conformitate cu obligațiile ce revin sistemului de asigurare pentru accidente de munca și boli profesionale prin prezenta lege.

Art. 20. Sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii:

- a) persoanele care desfășoară activități pe baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, contract de mandat și contract de management;
- b) persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

organizatie a cooperatiei mestesugaresti, ale caror drepturi si obligatii sunt asimilate, in conditiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevazute la lit. a);

c) persoanele care beneficiaza de indemnizatie de somaj, pe toata durata efectuarii practicii profesionale in cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

d) ucenicii, elevii si studentii, pe toata durata efectuarii practicii profesionale.

e) pensionarii sistemului public de pensii aflati in invaliditate ca urmare a unui accident de munca sau boala profesionala.

f) voluntarii care isi desfasoara activitatea in cadrul serviciilor de urgenta voluntare, in baza contractului de voluntariat, pe perioada participarii la interventii sau a pregatirii in vederea participarii la acestea, conform prevederilor Ordonantei Guvernului nr. 88/2001 privind infiintarea, organizarea si functionarea serviciilor publice comunitare pentru situatii de urgenta, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 363/2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 21. Protecția maternității la locul de muncă

(1)Ordonanța 96/2003 reglementează măsurile de protective sociala pentru:

a) salariate gravide si mame, lauze sau care alapteaaza, de cetatenie romana ori a unui stat membru al Uniunii Europene si din Spatiul Economic European, care au raporturi de muncasau raporturi de serviciu cu un angajator;

b) cetateni ai altor state si apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau resedinta in Romania, daca fac parte din categoriile de salariate prevazute la lit. a).

(2)Angajatorii au obligatia sa adopte masurile necesare, astfel incat:

a) sa previna expunerea salariatelor gravide la riscuri ce le pot afecta sanatatea si securitatea;

b) salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează, sa nu fie constranse sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou-nascut, dupa caz.

(3) Termenii si expresiile de mai jos sunt definite dupa cum urmeaza:

a) protectia maternitatii este protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurile lor de munca;

b) locul de munca este zona delimitata in spatiu, in functie de specificul muncii, inzeestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, in vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si indemanarea lor, in conditii corespunzatoare tehnice, organizatorice si de securitate si sanatare in munca, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;

c) salariata gravida este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

d) salariata care a nascut recent este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

e) salariata care alapteaaza este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea

concediului de lauzie, isi alapteaaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens;

f) dispensa pentru consultatii prenatale reprezinta un numar de ore libere platite salariatei de catre angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

g) concediul de lauzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariaata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, in cadrul concediului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile, de care beneficiaza salariatele in conditiile legii;

h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiaza salariatele prevazute la lit. c)-e) pentru protectia sanatatii si securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

Art. 22. (1) Pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor, dupa nastere, salariatele au obligatia de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lauzie, in conditiile prevazute la art. 21 alin. (3) lit. g) si in cadrul concediului pentru lauzie stabilit prin Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatelor care alapteaza, in cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de un an a copilului. In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.

(5) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua ore zilnic.

(6) Pauzele si reducerea duratei normale a timpului de munca, acordate pentru alaptare, se includ in timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(7) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitatii incaperi speciale pentru alaptat, acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare in vigoare.

Art. 23. (1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:

- a. salariatei prevazute la art. 21 alin. (3) lit. c) – e), din motive care au legatura directa cu starea sa;
- b. salariatei care se afla in concediu de risc maternal;
- c. salariatei care se afla in concediu de maternitate;
- d. salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu dizabilitati, in varsta de pana la 3 ani;
- e. salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu dizabilitati cu afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani.

(4) Interdictia prevazuta la alin. (1) lit. b) se extinde, o singura data, cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatei in unitate.

(5) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a dizolvarii sau falimentului angajatorului, in conditiile legii.

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

Art. 24. (1) Legea 202/2002 reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

(8) Statul roman, prin autoritatile competente, elaboreaza si implementeaza politici si programe in vederea realizarii si garantarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarii tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

Art. 25. Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati se realizeaza in conformitate cu urmatoarele principii:

a) principiul legalitatii, potrivit caruia sunt respectate prevederile Constitutiei si legislatiei nationale in materie, precum si prevederile acordurilor si altor documente juridice internationale la care Romania este parte;

b) principiul respectarii demnitatii umane, potrivit caruia fiecarei persoane ii este garantata dezvoltarea libera si deplina a personalitatii;

c) principiul cooperarii si al parteneriatului, potrivit caruia autoritatile administratiei publice centrale si locale colaboreaza cu societatea civila si organizatiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea si monitorizarea politicilor publice si a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum si pentru realizarea de facto a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

d) principiul transparentei, potrivit caruia elaborarea, derularea, implementarea si evaluarea politicilor si programelor din domeniu sunt aduse la cunostinta publicului larg;

e) principiul transversalitatii, potrivit caruia politicile si programele publice care apara si garanteaza egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati sunt realizate prin colaborarea institutiilor si autoritatilor cu atributii in domeniu la toate nivelele vietii publice.

Art. 26. Termenii și expresiile de mai jos, au următoarele definiții:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratata mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirecta se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care aceasta dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

e) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

f) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

g) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le considera potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;"

h) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

i) prin munca de valoare egală se înțelege activitatea remunerata care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

j) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

k) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

l) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

m) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;"

n) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

o) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați.

p) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

q) prin «concediu de îngrijitor» se înțelege un concediu pentru lucratori în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucratorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

r) prin sintagma «formule flexibile de lucru» se înțelege posibilitatea lucratorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 27. (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile: în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politiciii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

(2) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.

(3) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

(4) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(5) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(6) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(7) Nu sunt considerate discriminări:

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

(8) Instituțiile cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

(9) La nivelul Primăriei Comunei Râu de Mori, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Art. 28. (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru munca de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de munca ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

Art. 29. Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii:

- a) sa asigure egalitatea de sanse si de tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale unitatilor;
- b) sa prevada in regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 26 lit. a)-e) si la art. 32;
- c) sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca;
- d) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul respectarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.

Art. 30. (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
- d) stabilirea remuneratiei;
- e) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la securitate sociala;
- f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesionala;
- i) aplicarea masurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului in care acestea sunt desfasurate, o caracteristica legata de sex este o cerinta profesionala autentica si determinanta, cu conditia ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta sa fie proportionala.

Art. 31. (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, pe motiv ca a solicitat sau a efectuat concediul pentru cresterea copiilor, concediul paternal, concediul de ingrijitor ori ca si-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare in sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se afla în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariații se afla în concediu pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariații se afla în concediu paternal.
- d) salariața/salariații se afla în concediul de îngrijitor;
- e) salariața/salariații și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(8) 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, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariații 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.

(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariații are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Art. 32. - Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art. 33. (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 38 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 34. Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Art. 35. Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

Art. 36. Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Scretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

Art. 37. (1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

Art. 38. (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(4) Cererile persoanelor care se considera discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(5) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Modificarea, suspendarea sau încetarea raportului de muncă a funcționarilor publici

Art. 39. Modalități de modificare a raporturilor de serviciu

(1) Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc prin:

- a) delegare;
- b) detașare;
- c) transfer;

d) mutarea definitivă în cadrul Primăriei Comunei Râu de Mori ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, în condițiile prezentului cod;

e) mutarea temporară în cadrul Primăriei Comunei Râu de Mori ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, în condițiile prezentului cod;

f) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici;

g) promovare;

h) mobilitatea în cadrul categoriei înalților funcționari publici.

(2) În cazul funcționarilor publici numiți pe durată determinată modificarea temporară a raporturilor de serviciu se poate face pe o perioadă mai mică sau egală cu perioada pentru care au fost numiți.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

(3)Funcționarilor publici numiți într-o funcție publică de grad profesional debutant li se pot aplica numai modalitățile de modificare temporară a raporturilor de serviciu prin delegare, detașare și mutare temporară.

(4)Funcționarii publici numiți pe durată determinată, precum și funcționarii publici debutanți pot fi promovați în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019 - privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

(5)Funcționarilor publici care exercită funcția publică în temeiul unui raport de serviciu cu timp parțial nu le sunt aplicabile modalitățile de modificare temporară a raporturilor de serviciu prin delegare, detașare și mutare temporară și exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici.

(6)Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se dispune prin act administrativ al persoanei care are competența de numire, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 528 și 530 din O.U.G. nr. 57/2019 - privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

(7)Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu modificate temporar pe o funcție publică de același nivel sau de nivel inferior, în condițiile prezentului cod, constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.

Art. 40. Delegarea

(1)Delegarea reprezintă o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public prin schimbarea locului muncii și în legătură cu atribuțiile stabilite prin fișa de post a acestuia.

(2)Delegarea se dispune în interesul Primăriei Comunei Râu de Mori în care este încadrat funcționarul public, pe o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice într-un an.

(3)Funcționarul public poate refuza delegarea dacă se afla în una dintre următoarele situații:

- a) graviditate;
- b) își crește singur copilul minor;
- c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea;
- d) motive familiale temeinice de natură a justifica refuzul de a da curs delegării.

(4)Delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice în cursul unui an calendaristic se poate dispune numai cu acordul scris al funcționarului public.

(5)Pe timpul delegării funcționarul public își păstrează funcția publică și salariul, iar, în cazul în care delegarea se face într-o altă localitate decât cea în care funcționarul public își desfășoară activitatea, Primăria Comunei Râu de Mori, cea care îl delegă este obligată să suporte costul integral al transportului, cazării și al indemnizației de delegare.

Art. 41. Detașarea

(1)Detașarea se dispune în interesul autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public, pentru o perioadă de cel mult 6 luni. În cursul unui an calendaristic un funcționar public poate fi detașat mai mult de 6 luni numai cu acordul sau scris.

(2)Detașarea se poate dispune pe o funcție publică vacantă sau temporar vacantă.

(3)Detașarea se poate dispune pe o funcție publică de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public, sau într-o funcție publică de nivel inferior. Funcționarul public poate fi detașat pe o funcție publică de nivel inferior numai cu acordul sau scris.

(4)Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii și condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice pe care urmează să fie detașat.

(5)Detașarea se poate dispune pe o funcție publică de conducere sau din categoria înalților funcționari publici, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 509 din O.U.G. nr. 57/2019, dacă funcționarul public îndeplinește condițiile de studii, de vechime în specialitatea studiilor, precum și condițiile specifice necesare ocupării funcției publice, în condițiile prezentului cod.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

(6)Funcționarii publici cu statut special, precum și funcționarii publici care ocupă funcții publice specifice pot fi detașați pe funcții publice generale sau pe funcții specifice cu înștiințarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii.

(7)Funcționarii publici pot fi detașați și pe funcții publice cu statut special, precum și în funcții publice specifice cu înștiințarea prealabilă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu 10 zile înainte de dispunerea măsurii, în condițiile Codului administrativ.

(8)Detașarea se dispune prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire a funcționarului public detașat, la propunerea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public detașat.

(9)Funcționarul public poate refuza detașarea dacă se afla în una dintre următoarele situații:

- a) graviditate;
- b) își crește singur copilul minor;
- c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- d) detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură cazare, în condițiile legii;
- e) este singurul întreținător de familie;
- f) motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

(10)Pe perioada detașării funcționarul public își păstrează funcția publică și salariul. Dacă salariul corespunzător funcției publice pe care este detașat este mai mare, el are dreptul la acest salariu. Pe timpul detașării în altă localitate autoritatea sau instituția publică beneficiară este obligată să îi suporte costul integral al transportului, dus și întors, cel puțin o dată pe lună, al cazării și al indemnizației de detașare.

Art. 42. Transferul

(1)Transferul poate avea loc după cum urmează:

- a) în interesul serviciului;
- b) la cererea funcționarului public.

(2)Transferul se poate face pe o funcție publică vacanța de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public, sau într-o funcție publică vacantă de nivel inferior.

(3)Pentru funcționarii publici de execuție prin funcție publică de nivel inferior se înțelege orice funcție publică cu grad profesional mai mic decât gradul profesional al funcției publice deținute sau de clasa de nivel inferior.

(4)Pentru funcționarii publici de conducere prin funcție publică de nivel inferior se înțelege o funcție publică de conducere situată ierarhic la un nivel inferior funcției publice deținute, potrivit ierarhizării prevăzute la art. 390 din OUG nr. 57/2019, precum și orice funcție publică de execuție.

(5)Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii, condițiile de vechime și condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice în care urmează să fie transferat. Verificarea condițiilor de realizare a transferului este în sarcina conducătorului autorității sau instituției publice la care se transfera funcționarul public.

(6)Transferul în interesul serviciului se face la solicitarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public, cu acordul scris al funcționarului public și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care este numit funcționarul public.

(7)În cazul transferului în interesul serviciului în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se transferă, funcționarul public transferat are dreptul la o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă și la un concediu plătit de 5 zile lucrătoare. Plata acestor drepturi se suportă de autoritatea sau instituția publică la care se face transferul, în termen de cel mult 15 zile de la data aprobării transferului. Nu beneficiază de dreptul la indemnizație funcționarii publici care au domiciliul în localitatea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică la care se transferă.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

(8) Transferul la cerere se face la solicitarea funcționarului public și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice în care urmează să își desfășoare activitatea funcționarul public. Autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia s-a aprobat transferul la cerere al funcționarului public înștiințează cu celeritate Primăria Comunei Râu de Mori în cadrul careia își desfășoară activitatea funcționarul public, despre aprobarea cererii de transfer. În termen de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea înștiințării, conducătorul Primăriei Comunei Râu de Mori, în care își desfășoară activitatea funcționarul public are obligația să emită actul administrativ de modificare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public, cu precizarea datei de la care operează transferul la cerere. Data de la care operează transferul la cerere nu poate depăși 30 de zile calendaristice de la data emiterii actului administrativ.

(9) Primăria Comunei Râu de Mori poate aproba proceduri interne de selecție a funcționarilor publici prin transfer, respectiv de verificare a condițiilor de realizare a transferului.

(10) În cazul înalților funcționari publici, transferul se poate dispune numai pe o funcție publică de conducere sau de execuție.

(11) Prin excepție, transferul la cerere în cazul înalților funcționari publici se dispune de către persoana care are competență legală de numire în funcția publică, la solicitarea motivată a înaltului funcționar public și cu aprobarea conducătorului Primăriei Comunei Râu de Mori în a cărei structură se găsește funcția publică de conducere sau de execuție vacantă pe care urmează a fi transferat.

Art. 43. Mutarea

(1) Mutarea în cadrul Primăriei Comunei Râu de Mori ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice poate fi definitivă ori temporară.

(2) Mutarea definitivă poate avea loc pe o funcție publică vacantă de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public sau într-o funcție publică vacantă de nivel inferior. Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii, condițiile de vechime și condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice în care urmează să fie mutat.

(3) Funcționarul public poate refuza detașarea dacă se afla în una dintre următoarele situații:

- g) graviditate;
- h) își crește singur copilul minor;
- i) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- j) detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură cazare, în condițiile legii;
- k) este singurul întreținător de familie;
- l) motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

(4) Mutarea definitivă poate avea loc:

a) din dispoziția conducătorului Primăriei Comunei Râu de Mori, în care își desfășoară activitatea funcționarul public, cu acordul scris al funcționarului public;

b) la solicitarea justificată a funcționarului public, cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice.

(5) În cazul înalților funcționari publici, mutarea definitivă se poate dispune pe o funcție publică vacantă de conducere sau de execuție în cadrul autorității sau instituției publice în care acesta își desfășoară activitatea de persoana care are competența legală de numire în funcția publică, la solicitarea motivată a înaltului funcționar public și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, dacă funcționarul public îndeplinește condițiile de studii, condițiile de vechime și condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice în care se dispune mutarea.

(6) În cazuri temeinic justificate, mutarea definitivă a unui funcționar public de execuție se poate dispune de conducătorul Primăriei Comunei Râu de Mori, motivat, cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public și cu acordul scris al funcționarului public, în măsura în care nu este afectată organigrama Primăriei Comunei Râu de Mori.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

(7) Dacă mutarea definitivă se dispune în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se dispune mutarea, funcționarul public beneficiază de o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă și la un concediu plătit de 5 zile lucrătoare. Plata acestor drepturi se suportă de autoritatea sau instituția publică la care se face transferul, în termen de cel mult 15 zile de la data aprobării transferului. Nu beneficiază de dreptul la indemnizație funcționarii publici care au domiciliul în localitatea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică la care se transferă.

(8) Mutarea temporară pe o altă funcție publică vacantă sau temporar vacantă se dispune motivat, în interesul Primăriei Comunei Râu de Mori, de către conducătorul Primăriei Comunei Râu de Mori, pe o funcție publică de același nivel, cu respectarea categoriei, clasei și gradului profesional al funcționarului public, pentru o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic. În cursul unui an calendaristic un funcționar public poate fi mutat mai mult de 6 luni numai cu acordul său scris. Funcționarul public trebuie să îndeplinească condițiile de studii și condițiile de vechime pentru ocuparea funcției publice în care urmează să fie mutat.

(9) Mutarea temporară a unui funcționar public de execuție se poate dispune de conducătorul Primăriei Comunei Râu de Mori, motivat, cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public, pentru o perioada de maximum 6 luni într-un an calendaristic, în măsura în care nu este afectată organigrama Primăriei Comunei Râu de Mori.

(10) În mod excepțional, mutarea temporară sau definitivă poate fi solicitată de funcționarul public în cazul în care starea sănătății, dovedită pe baza unui examen de specialitate, nu îi mai permite desfășurarea activității în acel compartiment. Mutarea temporară sau definitivă se face în condițiile prezentului cod, dacă funcționarul public în cauză este apt profesional să îndeplinească atribuțiile care îi revin.

Art. 44. Drepturi ale funcționarului public în situația mutării

(1) Dacă mutarea se dispune în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se dispune mutarea, funcționarul public beneficiază de o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă și la un concediu plătit de 5 zile lucrătoare. Plata acestor drepturi se suportă de autoritatea sau instituția publică la care se face transferul, în termen de cel mult 15 zile de la data aprobării transferului. Nu beneficiază de dreptul la indemnizație funcționarii publici care au domiciliul în localitatea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică la care se transferă.

(2) Funcționarul public poate refuza mutarea în altă localitate decât cea în care își are sediul autoritatea sau instituția publică de la care se dispune mutarea, dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) graviditate;
- b) își crește singur copilul minor;
- c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- d) detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură cazare, în condițiile legii;
- e) este singurul întreținător de familie;
- f) motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

Refuzul nejustificat constituie abatere disciplinară.

(3) Pe perioada mutării temporare în altă localitate autoritatea sau instituția publică beneficiară este obligată să îi suporte costul integral al transportului, dus și întors, cel puțin o dată pe lună, al cazării și al indemnizației de mutare a funcționarului public. Cuantumul indemnizației de mutare este egal cu cuantumul reglementat în legislația în vigoare pentru indemnizația de detașare.

Art. 45. Dispunerea exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere

(1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere vacante se dispune în condițiile prevăzute la art. 509 din O.U. nr. 57/2019, de către persoana care are competența legală de numire

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

in functia publica, pentru o perioada de maximum 6 luni intr-un an calendaristic, cu notificare prealabila a Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, cu 10 zile inainte de dispunerea masurii.

(2) Prin exceptie de la alin. (1), pe durata unor situatii exceptionale cum ar fi durata starii de asediu, starii de urgenta sau starii de alerta, precum si pentru o perioada de maximum 60 de zile calendaristice, calculate de la data incetarii starii de asediu, starii de urgenta, respectiv a starii de alerta, functiile publice de conducere pot fi exercitate cu caracter temporar, fara obligativitatea organizarii unor concursuri, cu notificarea prealabila a Agentiei Nationale a Functionarilor Publici cu 5 zile inainte de dispunerea masurii.

(3) In mod exceptional, perioada prevazuta la alin. (1) poate fi prelungita cu maximum 3 luni, cu notificare prealabila a Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, cu 10 zile inainte de dispunerea masurii, daca autoritatea sau institutia publica a organizat concurs de recrutare ori promovare si functia publica nu a fost ocupata, in conditiile legii.

Art. 46. Suspendarea raporturilor de serviciu.

(1) Suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici poate interveni de drept, la inițiativa funcționarului public sau prin acordul părților. Suspendarea de drept a raporturilor de serviciu și suspendarea raporturilor de serviciu la inițiativa funcționarului public se constată prin act administrativ, iar suspendarea prin acordul părților se aprobă prin act administrativ de către persoana care are competența de numire, la cererea funcționarului public, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 528 și art. 531 din O.U.G. nr. 57/2019.

(2) Suspendarea raportului de serviciu are ca efecte juridice suspendarea prestării muncii de către funcționarul public și a plății drepturilor de natură salarială de către Primăria Comunei Râu de Mori.

(3) Pe perioada suspendării, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul funcționarului public în cauză.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), în cazul în care în perioada de suspendare a raporturilor de serviciu intervine o situație de încetare de drept a raporturilor de serviciu, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) Prin excepție de la dispozițiile alin. (3), în cazul în care în perioada suspendării raporturilor de serviciu intervine o situație de eliberare din funcția publică dacă autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea în condițiile legii, iar atribuțiile și personalul acesteia nu au fost preluate de o alta autoritate sau instituție publică, dacă autoritatea sau institutia publica a fost mutata într-o alta localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze, sau ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data ramânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea, cauza de eliberare din funcția publică prevalează.

(6) Încetarea suspendării raporturilor de serviciu poate avea loc și anterior termenului maxim pentru care a fost constatată, respectiv aprobată, la solicitarea funcționarului public, cu aplicarea corespunzătoare a procedurii prevăzute de Codul administrativ. În această situație funcționarul public trebuie să înștiințeze Primăria Comunei Râu de Mori despre intenția sa cu cel puțin 30 de zile înainte de data reluării activității, pentru situația în care suspendarea s-a efectuat pentru o perioadă de timp mai mare de 60 de zile.

(7) Reluarea activității se dispune prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică.

(8) Persoana care are competența legală de numire în funcția publică are obligația să asigure, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la expirarea perioadei de suspendare, respectiv în termenul stabilit conform alin. (6), condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public.

(9) Pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile și instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

Art. 47. Suspendarea de drept a raporturilor de serviciu

(1) Raportul de serviciu se suspendă de drept atunci când funcționarul public se află în una dintre următoarele situații:

- a) este numit într-o funcție de demnitate publică, pentru perioada respectivă;
- b) este ales, într-o funcție de demnitate publică, pentru perioada respectivă;
- c) este desemnat să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții ale Uniunii Europene sau în alte organisme sau instituții de drept public internațional, ca reprezentant al Primăriei Comunei Râu de Mori sau al statului român, pentru perioada respectivă;
- d) îndeplinește serviciul militar la declararea mobilizării și a stării de război sau la instituirea stării de asediu;
- e) este arestat preventiv, se afla în arest la domiciliu, precum și în cazul în care, față de acesta s-a dispus, în condițiile Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare, luarea măsurii controlului judiciar ori a măsurii controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică exercitarea raportului de serviciu;
- f) în caz de carantină, în condițiile legii;
- g) concediu de maternitate, în condițiile legii;
- h) este dispărut, iar dispariția a fost constatată prin hotărâre judecatorească definitivă;
- i) concediu pentru incapacitate temporară de muncă, pe o perioadă mai mare de o lună, în condițiile legii;
- j) în caz de forță majoră;
- k) în cazul emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, cu excepția situației în care funcționarului public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;
- l) în cazul în care s-a dispus trimiterea în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni respectiv nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni care împiedică înfăptuirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea, amnistia post-condamnatorie sau dezincriminarea faptei;
- m) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare de drept, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

(3) Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. c) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.

Art. 48. Suspendarea raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public

(1) Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în condițiile legii;
- c) concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției;
- d) concediu paternal;
- e) este încadrat la cabinetul unui demnitar;
- f) desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii;

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

g) efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcționarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude până la gradul I inclusiv, în condițiile legii;

h) pentru participare la campania electorală, pe durata campaniei electorale și până în ziua ulterioară alegerilor;

i) pentru participarea la grevă, în condițiile legii;

j) desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale pe perioadă determinată, în alte situații decât în cazul când este desemnat să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții ale Uniunii Europene sau în alte organisme sau instituții de drept public internațional, ca reprezentant al Primăriei Comunei Râu de Mori sau al statului român, pentru perioada respectivă.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c) funcționarul public este obligat să informeze Primăria Comunei Râu de Mori anterior cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de incidența acestora. Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d), e), g), h) și j) funcționarul public este obligat să informeze Primăria Comunei Râu de Mori cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de incidența situațiilor prevăzute la alin. (1). Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b), f) și i), informarea se înaintează Primăriei Comunei Râu de Mori la data luării la cunoștință de către funcționarul public de incidența motivului de suspendare, respectiv în termenul de 15 zile. În toate cazurile funcționarul public are obligația de a prezenta documentele doveditoare ale situațiilor care conduc la suspendarea raporturilor de serviciu.

(3) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare la inițiativa funcționarului public, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

(4) Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. a)-d) și j) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.

Art. 49. Suspendarea raportului de serviciu prin acordul părților

(1) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține, în alte cazuri decât :

b) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

c) concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în condițiile legii;

d) concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției;

e) concediu paternal;

f) este încadrat la cabinetul unui demnitar;

g) desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii;

h) efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcționarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude până la gradul I inclusiv, în condițiile legii;

i) pentru participare la campania electorală, pe durata campaniei electorale și până în ziua ulterioară alegerilor;

j) pentru participarea la greva, în condițiile legii;

k) desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale pe perioada determinată.

(2) Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru îngrijirea copilului cu handicap, raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public pentru o perioadă cumulată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1), cu acordul conducătorului instituției publice.

(4) În vederea suspendării raporturilor de serviciu potrivit prevederilor alin. (1) și (2) funcționarul public depune o cerere motivată adresată persoanei care are competența de numire în funcția publică. Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data de la care se solicită suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarului public prin acordul părților.

(5) Persoana care are competența de numire în funcția publică își exprimă sau nu acordul cu privire la suspendarea raporturilor de serviciu la cererea funcționarului public în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data depunerii cererii prevăzute la alin. (3).

(6) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părților, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

Art. 50. Incetarea raporturilor de serviciu

Incetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se face prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 528 și art. 533 din O.U.G. nr. 57/2019 și are loc în următoarele condiții:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților, consemnat în scris;
- c) prin eliberare din funcția publică;
- d) prin destituire din funcția publică;
- e) prin demisie.

Art. 51. Incetarea de drept a raportului de serviciu

(1) Raportul de serviciu existent încetează de drept:

- a) la data decesului funcționarului public;
- b) la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. a) și d) din O.U.G. nr. 57/2019;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2);
- e) la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în situația în care funcționarului public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;
- f) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
- g) când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) din O.U.G. nr. 57/2019, ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerei definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
------------------------------------	---	-------------------------------

i) ca urmare a constatarii faptului ca functia publica a fost ocupata cu nerespectarea dispozitiilor legale de catre o persoana care executa la data numirii in functia publica o pedeapsa complementara de interzicere a exercitiului dreptului de a ocupa o functie care implica exercitiul autoritatii de stat;

j) ca urmare a constatarii faptului ca functia publica a fost ocupata cu nerespectarea dispozitiilor legale de catre o persoana care a fost lucrator al sau colaborator al Securitatii, pe baza hotararii judecatoresti definitive;

k) la data expirarii termenului in care a fost ocupata pe perioada determinata functia publica, cu exceptia aplicarii prevederilor art. 376 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019;

l) alte cazuri prevazute expres de lege.

(2) In mod exceptional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea conducatorului autoritatii sau institutiei publice, functionarul public poate fi mentinut in functia publica detinuta maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada in care este dispusa mentinerea in activitate pot fi aplicate dispozitiile art. 378 din O.U.G. nr. 57/2019.

(3) Constatarea cazului de incetare de drept a raportului de serviciu se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea lui prin act administrativ al persoanei care are competenta legala de numire in functia publica.

Art. 52. Eliberarea din functia publica

(1) Persoana care are competenta legala de numire in functia publica va dispune eliberarea din functia publica prin act administrativ, care se comunica functionarului public in termen de 5 zile lucratoare de la emitere, in urmatoarele cazuri:

a) autoritatea sau institutia publica si-a incetat activitatea in conditiile legii, iar atributiile si personalul acesteia nu au fost preluate de o alta autoritate sau institutie publica;

b) autoritatea sau institutia publica a fost mutata intr-o alta localitate, iar functionarul public nu este de acord sa o urmeze;

c) autoritatea sau institutia publica isi reduce personalul ca urmare a reorganizarii activitatii, prin reducerea postului ocupat de functionarul public;

d) ca urmare a aditerii cererii de reintegrare in functia publica ocupata de catre functionarul public a unui functionar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus reintegrarea;

e) pentru incompetenta profesionala, in cazul obtinerii calificativului nesatisfacator in urma derularii procesului de evaluare a performantelor profesionale individuale, respectiv necorespunzator, in conditiile prevazute la art. 475 lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019;

f) functionarul public nu mai indeplineste una dintre conditiile prevazute la art. 465 alin. (1) lit. f) sau g) ori nu obtine avizul/autorizatia prevazut(a) de lege, in conditiile art. 465 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019;

g) starea sanatatii fizice sau/si psihice a functionarului public, constatata prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, nu ii mai permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare functiei publice detinute;

h) ca urmare a refuzului neintemeiat al inaltului functionar public de a da curs mobilitatii in conditiile art. 503 alin. (8) din O.U.G. nr. 57/2019.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

(2) Prevederile alin. (1) lit. g) se aplica și funcționarului public caruia i s-a emis decizie de pensionare pentru invaliditate de gradul III, în măsura în care conducătorul autorității sau instituției publice considera că acesta nu își poate îndeplini atribuțiile aferente funcției publice pe care o detine. În cazul în care conducătorul autorității sau instituției publice considera că funcționarul public își poate îndeplini atribuțiile aferente funcției publice pe care o detine, dispune continuarea activității cu durată redusă a timpului de muncă, în condițiile prezentului cod.

(3) Situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), f) și g) reprezintă motive neimputabile funcționarilor publici.

(4) În cazul eliberării din funcția publică, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde funcționarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice.

(5) Perioada de preaviz este anterioară datei eliberării din funcția publică.

(6) În perioada de preaviz, persoana care are competența legală de numire în funcția publică poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, la cererea funcționarului public caruia i s-a acordat preavizul prevăzut la alin. (4), fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.

(7) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c), d) și f), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorității sau instituției publice există funcții publice vacante corespunzătoare, aceasta are obligația să le pună la dispoziția funcționarilor publici. În sensul prezentului cod, sunt considerate funcții publice corespunzătoare:

a) funcțiile publice de același nivel, identificat prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;

b) funcții publice de nivel inferior, în cazul în care în cadrul autorității sau instituției publice nu există funcțiile publice prevăzute la lit. a).

(8) Funcționarul public de conducere are prioritate la ocuparea unei funcții publice vacante de nivel inferior. În cazul în care funcția publică vacanta de nivel inferior este o funcție publică de execuție și nu corespunde studiilor și/sau vechimii în specialitatea funcționarului public de conducere, aceasta poate fi transformată într-o funcție publică corespunzătoare, dacă transformarea nu afectează structura organizatorică aprobată.

(9) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), dacă nu există funcții publice vacante corespunzătoare în cadrul autorității sau instituției publice, autoritatea ori instituția publică are obligația de a solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în perioada de preaviz, lista funcțiilor publice vacante. În cazul în care există o funcție publică vacanta corespunzătoare, funcționarului public îi sunt aplicabile dispozițiile art. 42.

(10) Prin excepție de la prevederile art. 42, în cazul prevăzut la alin. (9), termenele de realizare a transferului în interesul serviciului sau la cerere se reduc la jumătate, astfel încât să fie respectată încadrarea în termenul de preaviz.

Art. 53. Destituirea din funcția publică

Destituirea din funcția publică se dispune, în condițiile art. 53 prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, ca sancțiune disciplinară aplicată pentru motive imputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) pentru săvârșirea unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acesteia 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, cu modificările și completările ulterioare.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

Art. 54. Demisia

(1) Functionarul public poate sa comunice incetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificata in scris persoanei care are competenta legala de numire in functia publica. Demisia nu trebuie motivata.

(2) Demisia produce efecte juridice la 30 de zile calendaristice de la inregistrare.

(3) Ulterior inregistrarii demisiei, renuntarea la demisie poate fi facuta numai prin acordul partilor, in termenul de 30 de zile prevazut la alin. (2).

Art. 55. Drepturi si obligatii ale functionarului public la modificarea, suspendarea si incetarea raportului de serviciu

(1) La modificarea, la suspendarea si la incetarea raportului de serviciu functionarul public are indatorirea sa predea lucrarile si bunurile care i-au fost incredintate in vederea exercitarii atributiilor de serviciu, cu respectarea termenelor si procedurilor stabilite in acest sens la nivelul institutiei sau autoritatii publice.

(2) La incetarea raportului de serviciu functionarul public isi pastreaza drepturile dobandite in cadrul carierei, cu exceptia cazului in care raportul de serviciu a incetat din motive imputabile acestuia.

(3) Functionarii publici beneficiaza de drepturi din bugetul asigurarilor pentru somaj, in cazul in care raporturile de serviciu le-au incetat in conditiile prevazute la:

a) art. 51 alin. (1) lit. c), cu exceptia cazului in care functionarul public nu mai indeplineste conditia prevazuta la art. 465 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 57/2019 respectiv „are cetatenia romana si domiciliul in Romania”;

b) art. 51 alin. (1) lit. f) si k);

c) art. 52 alin. (1).

Art. 56. Anularea actului administrativ de incetare a raportului de serviciu

(1) In cazul in care raportul de serviciu a incetat din motive pe care functionarul public le considera netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instantei de contencios administrativ anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus incetarea raportului de serviciu, in conditiile si termenele prevazute de legea contenciosului administrativ, precum si plata de catre autoritatea sau institutia publica emitenta a actului administrativ a unei despagubiri egale cu diferenta intre veniturile obtinute in perioada respectiva si cuantumul salariilor indexate, majorate si recalulate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat functionarul public.

(2) La solicitarea functionarului public, instanta care a constatat nulitatea actului administrativ va dispune reintegrarea acestuia in functia publica detinuta, daca aceasta mai exista in statul de functii al autoritatii sau institutiei publice, sau, in cazul in care functia publica detinuta nu mai exista, intr-o functie publica echivalenta.

(3) In cazul in care prin hotarare judecatoreasca definitiva s-a dispus anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus incetarea raportului de serviciu, perioada de timp dintre data incetarii raportului de serviciu al functionarului public si data reintegrarii efective in functia publica constituie vechime in munca, vechime in specialitate, precum si vechime in grad profesional, potrivit legii.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	--	-----------------------

Încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă al personalului contractual

Art. 57. (1) Angajarea personalului în cadrul Primăriei Comunei Râu de Mori se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și ale actelor normative în vigoare.

(2) În baza consimțământului părților, se vor încheia, în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat, contracte individuale de muncă, care vor conține clauze privind:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata perioadei de probă;
 - o) clauze speciale (clauze cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate; clauza de confidențialitate).

(3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(4) Orice modificare a uneia dintre clauzele generale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(5) Partile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată.

(6) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(7) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
---	---	--------------------------------

(8) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca.

(9) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii.

(10) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(11) Angajatorul este obligat sa pastreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariatii care presteaza activitate in acel loc.

(12) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

(13) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.

Art. 58. (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

(3) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa isi desfasoare activitatea in locuri de munca diferite, precum si daca deplasarea intre acestea este asigurata sau decontata de catre angajator, dupa caz;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidentiate separat, periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul si metoda de plata;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si/sau ore/saptamana, conditiile de efectuare si de compensare sau de plata a orelor suplimentare, precum si, daca este cazul, modalitatile de organizare a muncii in schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- n) durata si conditiile perioadei de proba, daca exista.
- o) procedurile privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Puşca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	--	-----------------------

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricărui alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (6).

(6) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(7) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute mai sus, acesta poate sesiza Inspectia Muncii.

(8) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

(9) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 1 alin. (3), art. 59 și art. 106. alin.(1), persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Art. 59. Modificarea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de codul administrativ.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

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

Art. 60. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 61. Delegarea

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	---	-------------------------------

Art. 62. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(10) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 63. Detașarea

(4) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(5) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(6) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(7) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(8) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 64. (1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

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

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

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

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

Art. 65. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de codul administrativ.

Art. 66. Suspendarea contractului individual de muncă

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

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

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

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

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
--	---	--

Data ediției: 29.09.2025	REGULAMENTUL INTERN AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI COMUNEI RÂU DE MORI	COMUNA RÂU DE MORI
-----------------------------	--	-----------------------

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

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

Art. 67. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

Art. 68. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 161 ori absențarii de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 162 se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Art. 69. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- b) până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c¹) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedura penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

Elaborat: Compartiment Resurse Umane	Avizat: Secretar general, Pușca Anișoara	Aprobat: Primar, Dilertea Flavius
---	--	---