

REGULAMENT INTERN
PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ
DIN CADRUL CULTULUI CREȘTIN BAPTIST DIN ROMÂNIA

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Prezentul Regulament stabilește relațiile dintre persoanele juridice angajatoare din cadrul Cultului Creștin Baptist din România (C.C.B.R.), pe de o parte, și salariații acestora, pe de altă parte, în ceea ce privește ansamblul condițiilor de angajare, a problemelor privind executarea raporturilor de muncă, salarizare, celelalte garanții socio-profesionale ale acestora.

Art. 2. Relațiile de muncă din cadrul C.C.B.R. se bazează pe principiul consensualității, al bunei credințe, al respectării preceptelor Scripturii în viața și activitatea profesională. În cadrul raporturilor de muncă din cadrul Cultului funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității umane, de un climat creștin în care colaborarea în spirit frățesc, păstrarea unei atmosfere de pace și dragoste creștină constituie valori majore.

Părțile angajatori și angajați recunosc principiul egalității în fața legii și a Statutului Cultului a fiecăruia, precum și faptul că fiecărei părți îi corespunde la un drept o obligație corelativă și invers.

Potrivit prevederilor statutare, Cultul Creștin Baptist are sistem de salarizare propriu, sistem obligatoriu pentru toți angajatorii.

Cultul Creștin Baptist din România are obligația să asigure coerența, stabilitatea și continuitatea sistemului propriu de salarizare, precum și modificarea periodică a valorilor claselor de salarizare în funcție de evoluția indicatorilor economico-financiari.

CAPITOLUL II

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 3. Angajator în sensul prezentului Regulament este persoana juridică din cadrul Cultului Baptist care, având ca bază de organizare și funcționare

prevederile Statutului Cultului Creștin Baptist recunoscut prin H.G. nr. 58/2008, folosește personal angajat, în scopul realizării obiectivelor sale.


În categoria angajatorilor din cadrul Cultului Baptist intră următoarele părți componente ale cultului: biserica locală, comunitatea teritorială și Convenția Maghiară, precum și Casa de Pensii și Ajutoare a Cultului Baptist și Uniunea Baptistă.

Instituțiile de învățământ prevăzute în Statutul Cultului Baptist vor corobora Regulamentul propriu cu prevederile prezentului Regulament păstrând, cu prioritate, prevederile specifice sistemului de învățământ.

A. Drepturile și obligațiile angajatorului

Angajatorul are următoarele drepturi și obligații principale:

- a. Să stabilească structura de personal corespunzătoare nevoilor funcționale prin organele abilitate statutar;
- b. Să stabilească atribuțiile de serviciu pentru fiecare funcție/post, cuprinse în fișa postului;
- c. Să angajeze personal adecvat cu respectarea condițiilor de studii, vechime etc. corespunzătoare fiecărui post în parte;
- d. Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalităților și în limitele raporturilor de muncă legal convenite;
- e. Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f. Să constate săvârșirea abaterilor disciplinare;
- g. Să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii și prezentului Regulament;
- h. Să asigure condiții corespunzătoare de muncă, tehnice, organizatorice etc., potrivit specificului muncii și care sunt necesare desfășurării activității în condiții optime;
- i. Să asigure salariaților acces periodic la formare profesională;
- j. Să asigure plata obligațiilor salariale înaintea oricăror altor obligații financiare;
- k. Să acorde salariaților drepturile ce derivă din prezentul Regulament și din contractul individual de muncă;
- l. Să plătească la scadență toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze la scadență contribuțiile datorate de salariați în condițiile legii și a normelor interne ale cultului;
- m. Să organizeze în conformitate cu legislația muncii în vigoare, conducerea și ținerea evidențelor de personal și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- n. Să elibereze la cerere, în condițiile legii, documente care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- o. Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- p. Să informeze salariații atât la angajare cât și în timpul derulării raporturilor de muncă asupra condițiilor de muncă, asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă și să permită accesul salariaților la situația financiară a angajatorului, cu excepția informațiilor secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea angajatorului;



- q. Să ia măsuri prin organele abilitate statutar care să asigure respectarea demnității umane a angajaților în relațiile de muncă, să asigure buna funcționare în practică a principiului din legislația muncii referitor la baza relațiilor de muncă privind egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii și să asigure respectarea raporturilor contractuale convenite între părți;
- r. Să îndeplinească orice alte obligații ce îi incumbă legal angajatorului.

Angajatorii din cadrul cultului au obligația recunoașterii și respectării statutelor profesionale ale categoriilor de salariați pentru care există astfel de prevederi specifice (medici, profesori, juriști etc.).

B. Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 4. Salariații din cadrul Cultului Creștin Baptist din România au, în principal, următoarele drepturi:

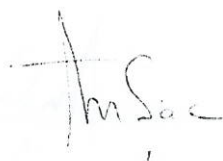
- a. dreptul la salarizare corespunzătoare activității desfășurate;
- b. dreptul la demnitate în muncă;
- c. dreptul la repaos zilnic și săptămânal;
- d. dreptul la concediu anual de odihnă, concedii medicale, fără plată și alte concedii prevăzute de lege etc.;
- e. dreptul de acces la formare profesională;
- f. dreptul de protecție în caz de concediere;
- g. dreptul de a fi asigurat în sistemul propriu de asigurări sociale al Cultului;
- h. dreptul la stabilitate în muncă;
- i. alte drepturi prevăzute de lege.

Tuturor salariaților din cadrul Cultului Baptist le este recunoscut dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecția împotriva concedierilor nelegale.

Salariații din cadrul Cultului Baptist care exercită o profesie reglementată prin statute profesionale sau legi speciale se supun respectivelor acte normative.

Art. 5. Salariații din cadrul Cultului Creștin Baptist din România au obligația să îndeplinească toate sarcinile ce le revin potrivit prezentului Regulament, Contractului individual de muncă, fișei postului stabilită în condițiile legii și principiilor și prevederilor Statutului Cultului și ale Mărturisirii de Credință Baptiste. În acest sens, salariații au următoarele obligații principale:

- a. să manifeste sinceritate și onestitate față de persoana juridică angajatoare, parte componentă a Cultului și implicit față de Cult;
- b. să aibă o conduită creștină impecabilă în familie, societate și în relațiile de serviciu;
- c. să contribuie la menținerea unui climat de ordine, respect reciproc, a unei atmosfere de pace și colaborare în spirit creștin în relațiile de serviciu, în acord cu învățăturile Bibliei;
- d. să dea dovadă de probitate profesională, corectitudine și moralitate;



- e. să-și însușească cunoștințele precum și dispozițiile legale necesare îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor de serviciu;
- f. să manifeste preocupare față de perfecționarea pregătirii profesionale coroborată cu sprijinul acordat în acest sens de către angajator ;
- g. să îndeplinească întocmai și la timp sarcinile de serviciu ce-i revin potrivit funcției pe care o ocupă;
- h. să respecte prevederile prezentului Regulament, secretul de serviciu (așa cum este definit prin normele interne), normele P.S.I., de protecție a muncii, măsurile de sănătate și securitate a muncii;
- i. să contribuie la păstrarea integrității patrimoniului angajatorului și al Cultului; să nu aducă prejudicii morale și/sau materiale acestuia cu intenție sau din neglijență stabilită cu respectarea legii;
- j. să manifeste fidelitate față de angajator conform clauzei convenite în acest sens;
- k. să se conformeze particularităților activității din cadrul Cultului;
- l. să se prezinte în cel mai scurt timp, la solicitarea angajatorului, pentru prevenirea sau înlăturarea unor situații ce ar putea prejudicia interesele Cultului;
- m. să îndeplinească orice altă sarcină legală ce derivă din calitatea de salariat în cadrul Cultului Creștin Baptist din România și convenită cu angajatorul.

CAPITOLUL III

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 6. Pentru activitatea desfășurată, fiecare salariat are dreptul la un salariu corespunzător muncii prestate și care va fi cuprins în cel puțin clasa minimă din sistemul de salarizare propriu, dar care nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară. Criteriile avute în vedere la stabilirea salariului individual sunt cele ce exprimă importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului, competența profesională raportată la nivelul studiilor și al performanței și al experienței personale a salariatului.

Negocierea individuală a salariului se face anual și ori de câte ori este nevoie.

Art. 7. Salariul cuprinde:

- salariul de bază,
- indemnizațiile,
- sporurile,
- alte adaosuri (exemplu premiile, avantaje în natură etc).

Salariații pot beneficia de tichete de masă, tichete cadou, alte venituri acordate în baza unor legi speciale, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.



Art. 8. Salariul individual în cadrul Cultului se stabilește prin Contractul individual de muncă conform sistemului de salarizare propriu, cu respectarea grilei de salarizare aferente funcției (conform Anexelor I, II și III).

Art. 9. Salariile pot suferi modificări datorită apariției unor norme legale, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.

Art. 10. Fiecare salariat primește salariu în moneda națională.

Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului.

Salariul este confidențial.

Persoanele care nu păstrează confidențialitatea salariilor răspund în condițiile legii.

Art. 11. Salariile individuale se înserează în Contractul individual de muncă și actele adiționale la acesta.

Art. 12. Plata salariilor se face lunar o dată sau în două tranșe lunare, ultima tranșă încadrându-se cel târziu până la sfârșitul primei săptămâni a lunii următoare.

Art. 13. Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite în scris de acesta.

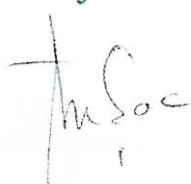
Reținerile din salariu nu pot opera decât în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

Art. 15. Sistemul propriu de salarizare al Cultului Baptist include un număr de 54 de clase, conform anexei la prezentul Regulament.

În cadrul Cultului Baptist, funcțiile/posturile necesare desfășurării activității vor fi încadrate periodic cu avizul și aprobarea organelor statutare, într-o grilă specifică fiecărei funcții/post prevăzându-se un nivel minim și maxim de salarizare cu respectarea principiului păstrării drepturilor câștigate în sensul că un drept salarial odată câștigat nu poate fi diminuat, precum și a condițiilor de studii și vechime necesare ocupării fiecărei funcții/ post.

În cadrul Cultului Baptist, competența înființării/desființării posturilor revine organelor abilitate prin prevederile statutare, după cum urmează:

- Adunării Generale sau, după caz, comitetului bisericii locale;
- Adunării Generale a comunității sau, după caz, comitetului acesteia;
- Consiliului Convenției în situația Convenției Maghiare ;
- Comitetului de conducere al CPA în cadrul CPA;
- Consiliului Uniunii pentru UBCBR.



SPORURI

Art. 16. Sporurile ce se acordă în cadrul Cultului sunt următoarele:

a) sporul pentru vechime în muncă. Acest spor se acordă pentru vechime totală în muncă, este condiționat de existența unui contract de muncă pe durată nedeterminată și se acordă în următoarele tranșe:

3-5 ani	-	5%
5-10ani	-	10%
10-15	-	15%
15-20	-	20%
peste 20 ani	-	25%

b) spor de fidelitate se acordă pentru vechime neîntreruptă în cadrul Cultului în următoarele tranșe:

3-5 ani	-	3%
5-10ani	-	5%
10-15 ani	-	7%
15-20 ani	-	9%
20-25 ani	-	11%
25-30 ani	-	13%
peste 30 ani	-	15%

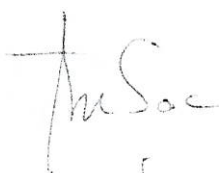
c) spor pentru complexitate și responsabilități. Se acordă în procent cuprins între 7-25% pentru următoarele funcții:

- funcțiile electivă în conducerea comunităților și a Uniunii
- pastor coordonator, pastor
- director (director executiv, director administrativ, diacon administrativ)
- redactor șef
- contabil șef
- consilier juridic
- consilier financiar/economic

d) spor pentru exercitarea unei funcții suplimentare. Acest spor se acordă în cuantum de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite, atunci când există un contract de muncă pe durată nedeterminată pentru respectiva funcție și se îndeplinește pe durată determinată în mod suplimentar în condițiile legii o altă funcție.

Angajații Cultului care desfășoară activități specifice posturilor sau funcțiilor a căror muncă este susceptibilă de a fi exprimată în normă de timp pot beneficia și de următoarele sporuri:

e) spor pentru muncă de noapte. Acest spor este plătit dacă salariatul a efectuat cel puțin 3 ore de noapte și nu a beneficiat de program de lucru redus



cu 1 oră față de durata normală a zilei de muncă, în cuantum de 15% din salariul de bază, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, gravidele, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligați să presteze muncă de noapte.

f) spor pentru muncă suplimentară. Acest spor este plătit doar în situația în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 30 de zile efectuării muncii suplimentare. El este de minim 75% din salariul de bază. Munca suplimentară peste limita legală este interzisă.

g) spor pentru muncă prestată în zilele de sărbătoare legală Acest spor este de 100% din salariul de bază și se acordă doar atunci când regula privind asigurarea compensării cu timp liber corespunzător nu este posibilă, situație temeinic justificată. Acest spor nu se acordă funcțiilor care implică în mod obișnuit prestarea muncii în astfel de zile.

h) spor cultic

Sporul cultic se poate acorda angajaților care îndeplinesc funcții a căror activitate este exprimată în normă de atribuțiuni, iar nu în normă de timp (funcțiile electivă în conducerea comunităților și a Uniunii, pastor coordonator, pastor, director, director executiv, director administrativ, diacon administrativ, redactor șef, contabil șef, consilier juridic, consilier financiar/economic). Sporul cultic se poate acorda în procent de până la 25% din salariul de bază în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.

INDEMNIZAȚII

Art. 17. Salariații din cadrul Cultului au dreptul la următoarele indemnizații:

- indemnizație de delegare și detașare, în condițiile prevăzute de lege, la care se adaugă cheltuielile de transport și cazare, diurnă pentru deplasare în țară și străinătate în cuantumul stabilit prin normele financiare interne;
- indemnizație de concediu, calculată potrivit legii;
- alte indemnizații calculate și plătite conform legii (ex. indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă etc.)

CAPITOLUL IV

CONCEDII

Art. 18. Salariații din cadrul Cultului beneficiază de:

- concediu de odihnă;
- concedii pentru formare profesională cu sau fără plată;

Th Soc

- concediu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale;
- alte concedii, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 19. Salariații au dreptul la un concediu de odihnă anual, plătit, drept care în acord cu dispozițiile legii, nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Durata minimă a concediului de odihnă pentru angajații cultului este de 21 de zile lucrătoare, iar maximul este de 30 de zile lucrătoare, conform vechimii în muncă, eșalonat pe următoarele tranșe:

-	1-3 ani vechime	-	21 zile lucrătoare;
-	3-5	#	22 #
-	5-7	#	23 #
-	7-11	#	24 #
-	11-17	#	25 #
-	17-23	#	26 #
-	23-25	#	27 #
-	25-27	#	28 #
-	peste 28	#	30 #

Pentru persoanele cu funcții de conducere și responsabilități se poate acorda un concediu suplimentar cuprins între 3-12 zile lucrătoare.

Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă se acordă în condiții similare prevăzute pentru salariații cu normă întreagă.

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Salariații care din motive justificate nu și-au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul în anul respectiv, își vor efectua restul din concediul de odihnă până la sfârșitul anului următor.

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

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări făcută de comun acord între angajator și angajați.

Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.

Indemnizația pentru concediul de odihnă reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul zilelor de concediu.

Salariații pot beneficia de o primă de vacanță de până la 100% din salariu.

Indemnizația de concediu și prima de vacanță se plătesc de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective. Angajatorul poate rechema angajatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la serviciu. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate

cheltuielile salariatului și ale familiei sale necesare revenirii la serviciu, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 20. În cazul unor evenimente familiale deosebite, precum și pentru refacerea sănătății salariații au dreptul la zile libere plătite care nu pot fi incluse în durata concediului de odihnă.

Pentru evenimente familiale deosebite numărul zilelor plătite sunt stabilite după cum urmează:

1. căsătoria salariatului - 5 zile libere;
2. căsătoria rudelor de gradul I - 3 zile libere;
3. nașterea unui copil - 5 zile libere;
4. decesul unui membru din familia salariatului (soț, soție, copil) și a rudelor apropiate (părinți, frați) – 7 zile libere;
5. în cazul îmbolnăvirilor grave sau accidentării soțului, soției, copilului, părinților – 3-5 zile;
6. pentru refacerea sănătății salariații pot beneficia într-un an de 3-5 zile libere.

Art. 21. Concediile fără plată pentru rezolvarea unor situații personale se acordă la cererea salariatului, cu aprobarea angajatorului, dacă nu afectează bunul mers al activității. Durata acestui concediu poate fi de până la 30 de zile lucrătoare într-un an, iar în situații de excepție, durata acestuia poate fi de până la 90 de zile lucrătoare.

În timpul concediului fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, salariatul își păstrează calitatea de angajat.

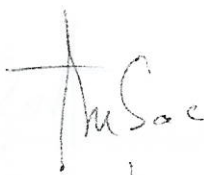
CAPITOLUL V

ANGAJAREA PERSONALULUI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (CIM)

Art. 22. Angajarea salariaților în cadrul Cultului se face în condițiile prezentului Regulament cu respectarea prevederilor Statutului de Organizare și Funcționare al CCBR și a Mărturisirii de Credință Baptistă și a legislației muncii.

Art. 23. Angajarea se face prin încheierea unui contract individual de muncă, în limita posturilor aprobate de organele competente ale angajatorului, după verificarea îndeplinirii condițiilor de studii și vechime, precum și a aptitudinilor personale ale celui ce urmează să fie angajat.

Pentru realizarea obiectivelor și atribuțiilor generale și specifice, în acord cu prevederile statutare, părțile componente ale Cultului Baptist pot, în calitate de angajatori, colabora cu specialiști în diverse domenii de activitate și prin



încheierea de convenții civile sau contract pentru drepturi de autor cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 24. Contractul individual de muncă (CIM) se încheie în formă scrisă, în baza consimțământului părților, prin grija angajatorului.

Art. 25. Munca prestată în temeiul unui CIM conferă salariatului vechime în muncă.

Art. 26. La angajare, trebuie îndeplinite următoarele condiții:

- calitatea de membru al unei biserici baptiste dovedită, conduită creștină ireproșabilă, iar pentru funcțiile care implică o activitate în domeniul spiritual, calitățile necesare pentru slujire;
- studiile, pregătirea și competența necesare ocupării postului, vechimea în specialitate necesară ocupării postului și să fie apt din punct de vedere medical;
- vârsta minimă cerută de lege;
- lipsa antecedentelor penale pentru funcțiile expres prevăzute de lege;

Art. 27. Încheierea CIM se face pe criteriul aptitudinilor, al competenței profesionale și a conduitei creștine.

Art. 28. CIM-ul se încheie pe durată nedeterminată și/sau, în condițiile limitativ enumerate de lege, pe durată determinată.

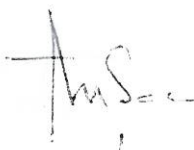
Art. 29. Personalul poate fi angajat cu normă întreagă sau fracțiune de normă, respectiv, prin CIM cu normă întreagă sau prin CIM cu fracțiune de normă (timp parțial). Angajarea se poate efectua și prin încheierea CIM cu normă întreagă sau fracțiune de normă în condițiile cumulului de funcții/posturi.

Norma de muncă este stabilită fie în normă de timp, fie în normă de atribuțiuni (sferă de atribuțiuni).

Art. 30. Salariatul încadrat cu contract de muncă cu fracțiune de normă se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă iar în ce privește drepturile salariale, acestea se acordă prin raportarea fracțiunii de normă, la norma întreagă.

Art. 31. CIM va cuprinde:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau condiții specifice pentru posturile/funcțiile care implică mobilitate;
- sediul angajatorului
- felul muncii și atribuțiile postului
- data de la care contractul urmează să-și producă efectele
- durata contractului



- durata concediului
- durata perioadei de probă
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia
- alte clauze referitoare la salarizare, drepturi și obligații, precum și clauze specifice
- fișa postului, ca parte integrantă a CIM-ului, întocmită cu respectarea legii și care va include atribuțiunile de serviciu, raportul de subordonare administrativă sau acolo unde este cazul profesională, conform prevederilor statutare și a legislației în vigoare.

Art. 32. În cadrul C.C.B.R. pot fi negociate în cuprinsul contractului individual de muncă clauze specifice cu prioritate

1. clauza de mobilitate,
2. clauze de confidențialitate, precum și alte clauze

Pentru clauza de mobilitate ce va fi cuprinsă în contractul individual de muncă (sau în actul adițional) angajatorul va acorda salariatului o indemnizație cuprinsă între 10-25% din salariu. Clauza de mobilitate este aplicabilă salariaților în considerarea specificului muncii în sensul că executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

Clauza de confidențialitate obligă angajatul să nu divulge, să nu transmită către persoane fizice sau juridice în afara celor abilitate prin statutul cultului sau prin lege, date, informații de care a luat cunoștință cu ocazia executării contractului.

Clauza de confidențialitate se poate negocia pentru acele categorii de profesii pentru care, prin statute profesionale sau legi speciale, este prevăzută o astfel de posibilitate.

Indemnizația pentru clauze de confidențialitate se acordă într-un procent cuprins între 10-25% din salariu.

Se pot negocia în CIM(sau acte adiționale la CIM) prevederi privind decontarea biletelor de transport, telefon, alte cheltuieli necesare desfășurării activității, negociere ce trebuie făcută în condițiile și cu respectarea legii.

Art. 33. Persoana angajată trebuie să fie aptă pentru prestarea muncii, fapt atestat printr-un certificat medical eliberat în condițiile legii.

Art. 34. Informațiile cerute de angajator cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile personale. Prin analiza capacității de a ocupa postul se înțelege inclusiv analiza asupra maturității spirituale a persoanei în cauză.

Art. 35. Perioada de probă urmărește verificarea aptitudinilor salariatului și este de cel mult 30 de zile calendaristice, în cazul funcțiilor de execuție, de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, de maxim 5 zile pentru

muncitorii necalificați, de maximum 30 de zile pentru persoanele cu handicap, iar pentru absolvenții instituțiilor de învățământ, la debutul lor în profesie, perioada de probă va fi cuprinsă între 3 și 6 luni. Perioada de probă pentru personalul duhovnicesc poate fi de 6-12 luni. Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 36. Fiecare angajator are obligația să organizeze, în conformitate cu legislația muncii în vigoare, conducerea și ținerea evidențelor de personal și să opereze înregistrările prevăzute de lege, respectiv elementele de identificare a tuturor angajaților, elementele care caracterizează contractele de muncă ale acestora, precum și toate situațiile care intervin pe parcursul relațiilor de muncă cu privire la executarea modificarea, suspendarea sau încetarea CIM.

Art. 37. La solicitarea angajatului, angajatorul va elibera un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, meserie și specialitate.

MODIFICAREA SUSPENDAREA și ÎNCETAREA CIM

Art. 38. Modificarea CIM poate interveni numai prin acordul părților sau cu titlu de excepție numai în condițiile prevăzute de lege (delegare, detașare, sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului).

Art. 39. Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile legislației muncii.

Art. 40. Încetarea CIM poate avea loc în următoarele moduri:

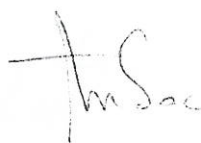
- a) de drept
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 41. Încetarea de drept a CIM are loc în condițiile legislației muncii.

Art. 42. Continuarea raporturilor de muncă după comunicarea deciziei de pensionare poate avea loc cu acordul angajatorului, în acord cu legislația privind cumulul pensiei cu salariul/remunerația, cu prevederile prezentului Regulament și raportat la Regulamentul CPA.

Art. 43. Încetarea CIM din inițiativa angajatorului (denumită concediere) are loc pentru motive:

- a) – care țin de persoana angajatului
- b) – care nu țin de persoana angajatului



Art. 44. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana angajatului în situații precum:

- a) necorespondere profesională;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) stare de sănătate.

În cazul slujitorilor duhovnicești, necoresponderea profesională poate fi considerată și situația în care, în Adunarea Generală a angajatorului, slujitorul duhovnicesc pierde procentul de voturi prevăzut de Statutul cultului pentru alegerea lui.

Concedierea ca sancțiune disciplinară se ia ca măsură extremă pentru abateri disciplinare repetate ale angajatului constatate legal și sancționate cu respectarea strictă a legislației muncii, precum și pentru abateri ale angajatului deosebit de grave și care sunt de natură să aducă o deosebit de gravă perturbare a activității angajatorului.

Concedierea pentru motive de sănătate poate avea loc atunci când prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiunile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Art. 45. În cazul în care concedierea intervine pentru unul din motivele prevăzute la art precedent (44), angajatorul este obligat să emită decizia de concediere în termenul legal raportat la data constatării cauzei concedierii și cu motivarea în fapt și în drept a acesteia, arătarea motivului concedierii, precum și cu indicarea termenelor de contestație și a organului competent.

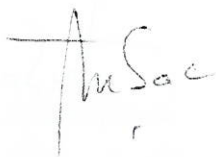
Art. 46. Concedierea ca sancțiune disciplinară, precum și cea pentru necorespondere profesională poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a procedurii cercetării prealabile și în termenele legale.

Art. 47. Concedierea pentru necorespondere profesională sau concedierea ca sancțiune disciplinară va fi luată după cum urmează:

- a. de către Adunarea Generală sau comitetul bisericii, după caz, în situația bisericii locale;
- b. de către Adunarea Generală sau comitetul comunității, după caz, în situația comunităților teritoriale;
- c. de către Comitetul Executiv al Convenției, în cazul Convenției Maghiare;
- d. de către comitetul de conducere al Casei de Pensii pentru angajații CPA;
- e. de către Comitetul Executiv în cazul angajaților UBCBR.

Concedierea se comunică în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei.

Împotriva concedierii pentru necorespondere profesională sau a concedierii ca sancțiune disciplinară, contestația poate fi făcută în termen de 5 zile de la data comunicării deciziei de concediere.



Contestația va fi soluționată în termen de 15 zile de la data înregistrării ei.

Organele abilitate cu soluționarea contestației sunt:

1. Adunarea Generală a bisericii convocată special în acest sens la care vor participa obligatoriu 1-3 reprezentanți ai comunității teritoriale/Convenției Maghiare, iar în cazul slujitorilor duhovnicești și 1-3 reprezentanți ai Consiliului Uniunii, alții decât cei care reprezintă în CU, comunitatea în discuție.
2. Adunarea Generală a comunității, la care vor participa obligatoriu 1-3 reprezentanți ai Consiliului Uniunii, alții decât cei care reprezintă în Consiliul Uniunii comunitatea în discuție. Consiliul Convenției, în cazul Convenției Maghiare.
3. Consiliul Uniunii, în cazul angajaților CPA și ai UBCBR.

Consiliul Uniunii poate solicita Comisiei Pastorale prezentarea punctului de vedere privind contestația formulată de către slujitorii duhovnicești.

Soluționarea contestației va fi făcută în acord cu principiile biblice, Statutul Cultului, Mărturisirea de Credință și cu legislația muncii în vigoare.

Hotărârea luată în soluționarea contestației va fi comunicată în termen de 48 de ore contestatorului.

Art. 48. În situația în care contestația este respinsă sau în cazul în care organul abilitat cu soluționarea acesteia nu a procedat la soluționarea ei în termenul prevăzut la art. 47 din prezentul Regulament, contestatorul se poate adresa instanței de judecată competente cu încadrarea în termenul legal de 30 de zile de la data la care a primit decizia de concediere.

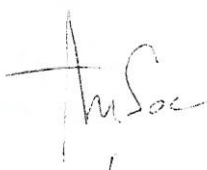
Art. 49. Salariații concediați pentru motive ce nu țin de persoana lor vor beneficia de compensații bănești, în cuantum de 2-5 salarii în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.

Art. 50. Dreptul de preaviz se exercită în acord cu legislația muncii coroborat cu prevederile Statutului Cultului

Art. 51. Demisia reprezintă actul unilateral de voință al salariatului care printr-o notificare scrisă comunică angajatorului încetarea CIM după îndeplinirea unui termen de preaviz.

Art. 52. Termenul de preaviz este de maxim 15 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție, și de maximum 30 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere. În perioada preavizului, salariații au dreptul ca în a doua jumătate a acestuia să absenteze în scopul identificării unui alt loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul sau alte drepturi.

CIM încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.



CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ și DE ODIHNĂ

Art. 53. Durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreagă și cu activitate susceptibilă de a fi normată în normă de timp este de 40 de ore săptămânal, realizat în săptămâna de lucru de 5 zile. Programul de lucru și zilele de repaos săptămânal în această situație sunt stabilite de angajator în funcție de specificul fiecărui post. În situația cumulului de funcții/posturi programul de lucru va fi stabilit individual de la caz la caz.

Art. 54. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor CIM, RRM și/sau legislației în vigoare.

Art. 55. Pentru salariații a căror activitate nu este susceptibilă a fi cuantificată în normă de timp, timpul de muncă este considerat a fi cel necesar îndeplinirii sarcinilor specifice postului și se normează sub normă de atribuțiuni (sferă de atribuțiuni). Zilele de repaos săptămânal în această situație vor fi acordate prin înțelegere între angajator și angajat.


Salariații a căror activitate este reglementată prin statute profesionale își vor organiza și desfășura activitatea conform specificului profesiei.

Art. 56. Sunt considerate zile de sărbători legale și religioase următoarele:

- 1 și 2 Ianuarie
- Botezul Domnului
- prima și a doua zi de Paște
- Înălțarea Domnului
- prima și a doua zi de Rusalii
- 1 Mai
- 1 Decembrie
- prima și a doua zi de Crăciun.

Art. 57. Persoanele care datorită specificului postului lucrează în astfel de zile vor beneficia în compensare, în următoarele 30 de zile, de timp liber corespunzător.

Art. 58. Activitatea desfășurată între orele 22.00 și 6.00 dimineața este considerată muncă de noapte. Munca de noapte constituie excepție de la regulă și va fi prestată numai de către personal strict dimensionat.



CAPITOLUL VII

SĂNĂTATEA și SECURITATEA MUNCII, ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 59. Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților în timpul desfășurării activității.

Art. 60. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 61. Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă, atât la angajare, cât și periodic.

Art. 62. Angajatorul este obligat să asigure evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă a angajaților în vederea stabilirii măsurilor de prevenire a riscurilor și de amenajare corespunzătoare a locurilor de muncă.

Art. 63. Obligațiile angajatorului în domeniul securității și sănătății muncii se vor duce la îndeplinire de către responsabilul cu protecția muncii numit de angajator care poate fi un angajat sau o altă persoană desemnată de organul de conducere al angajatorului.

Art. 64. Salariații sunt obligați să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii precum și măsurile de aplicare a acestora.

Art. 65. Pentru asigurarea protecției sociale a salariaților angajatorul:

- va achita obligațiile financiare privind asigurările sociale, alte obligații legale privind protecția socială a salariaților (exemplu: șomaj),
- va asigura corectarea salariilor în limita resurselor financiare și în acord cu evoluția indicatorilor economico-financiari (indicele de inflație, al prețurilor de consum realizat),
- în cazul pensionării pentru limită de vârstă, salariații pot beneficia de o primie al cărei quantum va fi egal cu echivalentul drepturilor salariale convenite pe o lună și obținute anterior pensionării,
- cu ocazia sărbătorilor de Paște și de Crăciun se pot acorda sume suplimentare a căror quantum va fi de maxim un salariu, iar la sfârșitul fiecărui an se va acorda al 13-lea salariu.

Art. 66. Dacă un salariat nu face față cerințelor postului pentru care a fost angajat, angajatorul va avea în vedere posibilitatea trecerii acestuia într-un alt post pentru care are calificarea corespunzătoare sau pentru care poate fi recalificat, cu excepția slujitorilor duhovnicești.

CAPITOLUL VIII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 67. Angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională. Formarea profesională individuală se va stabili concret în actele adiționale la Contractul Individual de Muncă în baza înțelegerilor dintre angajator și angajat.

Art. 68. Pentru formarea profesională, salariații din cadrul Cultului au dreptul, în condițiile legii, la concedii cu plată și fără plată.

Concediul fără plată poate fi acordat pentru o perioadă de 90 de zile (trei luni) anual.

Cererea de concediu pentru formarea profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și va cuprinde data de începere, domeniul, durata și denumirea instituției de învățământ.

În cazul păstorilor se va solicita votul consultativ al comunității din care face parte biserica.

Art. 69. Angajatorii se vor îngriji de procurarea materialului documentar necesar formării profesionale pe specific de activitate a tuturor salariaților în funcție de posibilitățile financiare.

Angajatorii vor suporta cheltuielile de transport și cazare pentru cursurile de formare profesională la care este trimis angajatul.

În funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului, acesta va suporta contravaloarea cursurilor de formare profesională ale salariatului care a fost trimis din dispoziția sa.

CAPITOLUL IX

DISCIPLINA MUNCII

Art. 70. Încălcarea cu vinovăție de către salariații din cadrul Cultului a îndatoririlor ce derivă din calitatea de creștin și aceea de salariat, respectiv a celor ce le revin conform Statutului Cultului, Mărturisirii de Credință, prezentului Regulament și contractului individual de muncă, constituie abatere de la disciplina muncii în cadrul Cultului Creștin Baptist și se sancționează în condițiile prezentului Regulament.

Art. 71. Calitatea de salariat în cadrul Cultului Creștin Baptist este inseparabilă de aceea de creștin baptist, iar specificitatea activităților din cadrul Cultului Creștin Baptist presupune respectarea prevederilor stabilite prin prezentul Regulament.

Art. 72. Sunt considerate abateri disciplinare următoarele fapte :

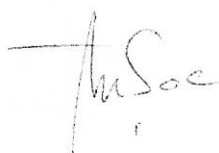
- a. conduita reproșabilă a salariaților prin care se aduce atingere prestigiului angajatorului;
- b. comportamentul ce contravine principiilor moralei creștine;
- c. organizarea cu intenție a unei lucrări și/sau desfășurarea cu intenție a unei activități ce poate conduce la provocarea de pagube materiale sau morale angajatorului;
- d. neîndeplinirea în totalitate a sarcinilor de serviciu, neglijența în realizarea sarcinilor de serviciu;
- e. folosirea abuzivă a bunurilor aparținând angajatorului;
- f. întocmirea de lucrări eronate, comunicare de date, informații inexacte și care au efect prejudicierea intereselor angajatorului;
- g. încălcarea regulilor de comportament și conduită creștină și profesională în relațiile de serviciu;
- h. încălcarea regulilor privind respectarea secretului de serviciu, a normelor PSI și de PM;
- i. producerea cu intenție de pagube materiale sau morale angajatorului;
- j. neluarea unor măsuri ferme privind îndeplinirea la timp și în bune condiții a sarcinilor de serviciu;
- k. luarea unor măsuri nedrepte sau nelegale în exercițiul atribuțiilor de serviciu;
- l. nerespectarea hotărârilor legale ale organelor de conducere ale Cultului sau ale angajatorului, hotărâri luate cu respectarea principiilor biblice și a legislației muncii și a normelor interne ale cultului.

În cazul personalului duhovnicesc, constituie abatere disciplinară și promovarea unor învățături străine de Mărturisirea de Credință Baptistă.

Art. 73. Enumerarea abaterilor nu este strict limitativă, ele putând viza și nerespectarea unor obligații prevăzute de lege, de prezentul Regulament, de prevederile contractului individual de muncă – Statutul Cultului Creștin Baptist și Mărturisirea de Credință.

Art. 74. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) mustrare verbală;
- b) avertismentul scris;
- c) retrogradarea în funcție pe o durată de 1-3 luni, când acest lucru este posibil legal, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a uneia sau mai multor drepturi privind sporul de complexitate și responsabilități, a sporului cultic pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 % , a indemnizațiilor;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.



Art. 75. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 76. Aplicarea sancțiunilor disciplinare se va face cu respectarea dispozițiilor legale în materie și a prevederilor prezentului Regulament.

Cercetarea prealabilă este obligatorie, precum și verificarea susținerilor făcute de persoana în cauză în apărare.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare este de competența organelor abilitate să angajeze/concedieze personalul angajat.

Sancțiunile disciplinare se aplică gradual. Pentru aceeași abatere nu se pot aplica două sancțiuni disciplinare.

Sancțiunea se consideră a nu fi fost luată după trecerea unei perioade de timp de 6 luni de la data aplicării ei.

Aplicarea în mod nelegal a unei sancțiuni atrage răspunderea angajatorului și a persoanelor vinovate de aplicarea unei astfel de sancțiuni, în condițiile legii.

Sancțiunile aplicate cu încălcarea legislației muncii și a normelor interne sunt nule.

Art. 77. Litigiile izvorâte din aplicarea măsurilor disciplinare, neînțelegerile ivite cu ocazia executării CIM și contestațiile împotriva sancțiunilor disciplinare, vor fi soluționate conform prevederilor prezentului Regulament (art. 47-48) coroborat cu legislația muncii în vigoare.

CAPITOLUL X

TIMP DEVOȚIONAL

Art. 78. Angajatorii din cadrul Cultului vor introduce un timp devoțional pentru salariați la intervale de timp stabilite de organul de conducere al fiecărui angajator.

CAPITOLUL XI

DISPOZIȚII FINALE

Art. 79. În cadrul Cultului Baptist, se asigură coerența, continuitatea și stabilitatea sistemului de salarizare în scopul armonizării relațiilor dintre angajatori, asigurați și CPA.

Art. 80. Prezentul Regulament poate fi modificat în funcție de unele situații neprevăzute și necuprinse în el, de situațiile practice ivite în cadrul Cultului în probleme privind raporturile de muncă, precum și în funcție de unele prevederi legale comunitare, naționale sau internaționale referitoare la muncă, alte norme interne ale Cultului.

Propunerile pentru modificarea prevederilor prezentului Regulament vor fi făcute de către Consiliul Uniunii și aprobate de către Conferința Națională a cultului.

Prevederile prezentului Regulament se completează cu dispozițiile din Statutul Cultului și legislația muncii și se coroborează și interpretează în acord cu normele interne ale cultului și cu legislația muncii în vigoare.

Prezentul Regulament este unic pentru întregul Cult Baptist și aplicabil tuturor angajatorilor definiți în art. 3 din prezentul Regulament și angajaților din cadrul cultului începând cu data aprobării lui de către Conferința Națională a Cultului, conform art. 106 lit. n din Statutul Cultului Baptist.

Orice alte dispoziții contrare din vechiul Regulament se abrogă.

Modificarea și/sau completarea ulterioară a prezentului Regulament se aprobă de către Conferința Națională sau Congresul Cultului.

Avizat în ședința Consiliului Uniunii din 27 martie 2009.

Aprobat în Conferința Națională din data de 27-28 martie 2009, Lugoj.

Comisia de adaptare a Regulamentului privind Raporturile de Muncă desemnată de către Consiliul Uniunii în ședința din martie 2008

