

DISPOZIȚIE

pentru modificarea Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Dâmbovița nr. 146/17.01.2020

Președintele Consiliului Județean Dâmbovița,
Având în vedere:

- Referatul nr. 6005/11.03.2021 al Compartimentului resurse umane, coordonare instituții publice, SSM și SU pentru modificarea Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Dâmbovița nr. 146/17.01.2020;
- prevederile art. 5, art. 231¹ și art. 242 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- avizul favorabil nr. 1/09.03.2021 al Comisiei paritare;
- adresa nr. 10/04.03.2021 a Sindicatului Funcționarilor Publici „Administrația Județeană Dâmbovița”;
- prevederile art. 17 alin. (1) lit f) și art. 18 din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Județean Dâmbovița;
- prevederile art. 191 alin. (1) lit. f) și art. 199 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

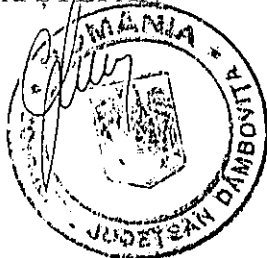
În temeiul art. 196 alin. (1) lit b) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare

DISPUNE:

Art.1. – Începând cu data prezentei dispoziții, Regulamentul intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița, aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Dâmbovița nr. 146/17.01.2020, se modifică conform Anexelor nr. 1 și nr. 2 care fac parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.2. – Prezenta dispoziție va fi adusă la îndeplinire de către toate structurile funcționale din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița, Compartimentul resurse umane, coordonare instituții publice, SSM și SU și Compartimentul secretariat și relații cu publicul, pentru comunicare.

PREȘEDINTE
dr.ec. Corneliu ȘTEFAN



Avizat pentru legalitate
SECRETARUL GENERAL
AL JUDEȚULUI
jr. Dănuț Nicolae POPA STĂNESCU

Nr. 370
Data 12.03.2021

VERIFICAT
CONS. JF. MUSAT GEORGIANA
AM

CAPITOLUL III

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

1. La articolul 6, alineatele (2) – (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

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

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.”

2. La articolul 6, după alineatul (5) se adaugă cinci noi alineate, alineatele (6) – (10), cu următorul cuprins:

“(6) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(7) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de personal.

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

(9) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

3. După articolul 6 se introduce un nou articol, articolul 6¹, cu următorul cuprins:

“Art. 6¹. (1) Încălcarea regulilor privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității constituie abatere disciplinară.

(2) Angajaților care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite de legislația în vigoare, le sunt aplicabile sancțiunile disciplinare prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, corespunzător categoriei de personal din care fac parte.”

Titlul capitolului XIII se modifică și va avea următorul cuprins:

„CAPITOLUL XIII
PROCEDURA DE SOLUȚIONARE PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR
INDIVIDUALE DE MUNCĂ, A CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR
INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR,,

După articolul 59 se introduce un nou articol, articolul 59¹, cu următorul cuprins:

"Art. 59¹. (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, în sensul Legii nr. 53/2003-Codul muncii, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruie ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

(9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă."



ROMÂNIA
CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA

TARGOVIȘTE
Tel.: 0245.207.600

130060
Fax: 0245.212.230

Piața Tricolorului, nr. 1
E-mail: consjdb@cjd.ro
www.cjd.ro



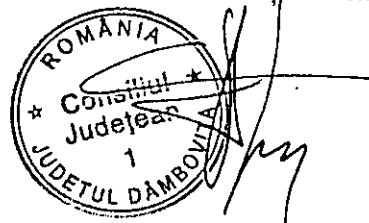
COMPARTIMENTUL RESURSE UMANE,
COORDONARE INSTITUȚII PUBLICE, SSM ȘI SU

Nr. 6607 / 11.03.2021

SECRETARUL GENERAL
AL JUDEȚULUI

jr. Dănuț Nicolae POPA STĂNESCU

APROB,
PREȘEDINTE
dr.ec. Corneliu ȘTEFAN



REFĂRAT

pentru modificarea Regulamentului intern al aparatului de specialitate al
Consiliului Județean Dâmbovița aprobat prin Dispoziția Președintelui
Consiliului Județean Dâmbovița nr. 146/17.01.2020

1. Regulamentul intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița aprobat prin Dispoziția Președintelui nr. 146/17.01.2020 cuprinde **Capitolul III- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.**

Prin *Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii* au fost modificate și completate prevederile art. 5 din Codul Muncii, prevederi referitoare la egalitatea de tratament și respectarea principiului nediscriminării.

Prin urmare, se impune modificarea și completarea **Capitolului III- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității** din Regulamentul intern, potrivit noilor reglementări, astfel:

- la articolul 6, alineatele (2) - (4) se modifică și vor avea un alt cuprins;
- la articolul 6, după alineatul (5) se introduc cinci noi alineate, alineatele (6) - (10);
- după articolul 6 se introduce un nou articol, articolul 6¹.

Conținutul modificărilor și completărilor este redat în Anexa nr. 1 la prezentul referat.

2. Prin *Legea nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*, se introduce un nou articol, art. 231¹, în cuprinsul căruia se prevede procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă, pe cale amiabilă și cu celeritate, derogându-se astfel de la prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011 care impuneau o competență exclusivă a instanțelor judecătorești în acest sens.

Totodată, se modifică titlul uneia dintre categoriile de dispoziții obligatorii ale regulamentului intern, prevăzute la art. 242 lit. d) din Codul muncii, din << Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;>> în <<Procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;>>

Având în vedere cele expuse mai sus, se impun următoarele:

- Modificarea titlului Capitolului XIII din *Procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților* în *Procedura de soluționare pe cale amiabilă a*

conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.

- Completarea acestui capitol cu prevederi referitoare la procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă.

Conținutul modificărilor și completărilor este redat în Anexa nr. 2 la prezentul referat.

Propunerile de modificare și completare a **Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița** au fost transmise spre consultare sindicatului și comisiei paritare, astfel cum prevede **art. 241 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare**, respectiv **art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare**, fiind avizate favorabil.

Având în vedere aspectele prezentate mai sus propun emiterea unei dispoziții pentru modificarea Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Dâmbovița nr. 146/17.01.2020.

CONSILIER
ing. Neagu Veronica



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

1. La articolul 6, alineatele (2) – (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

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

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.”

2. La articolul 6, după alineatul (5) se adaugă cinci noi alineate, alineatele (6) – (10), cu următorul cuprins:

“(6) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(7) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de personal.

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

(9) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

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

3. După articolul 6 se introduce un nou articol, articolul 6¹, cu următorul cuprins:

“Art. 6¹. (1) Încălcarea regulilor privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărui forme de încălcare a demnității constituie abatere disciplinară.

(2) Angajaților care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite de legislația în vigoare, le sunt aplicabile sancțiunile disciplinare prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, corespunzător categoriei de personal din care fac parte.”

Titlul capitolului XIII se modifică și va avea următorul cuprins:

„CAPITOLUL XIII
PROCEDURA DE SOLUȚIONARE PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR
INDIVIDUALE DE MUNCĂ, A CERERILOR SAU A RECLAMAȚIILOR
INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR,,

După articolul 59 se introduce un nou articol, articolul 59¹, cu următorul cuprins:

"Art. 59¹. (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, în sensul Legii nr. 53/2003-Codul muncii, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

(9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă."

CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA
COMISIA PARITARĂ
Nr. 1/ 9.03.2020

AVIZ CONSULTATIV

pentru proiectul de modificare a Regulamentului intern al aparatului de specialitate al
Consiliului Județean Dâmbovița

Comisia paritară

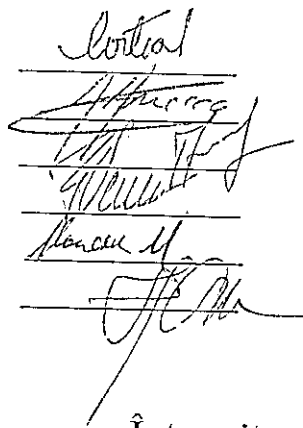
Având în vedere:

- procesul verbal de ședință nr. 1/9.03.2021;
- prevederile art. 489 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
- prevederile art.13 din H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, modificată și completată;

AVIZEAZĂ FAVORABIL
(cu unanimitate de voturi)

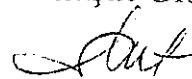
Proiectul de modificare a Regulamentului intern al aparatului de specialitate al
Consiliului Județean Dâmbovița.

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Costea Ionela Cristina | - președinte |
| 2. Anca Andrei Alin | - membru |
| 3. Trandafir Liviu | - membru |
| 4. Voicu Gheorghe Florin | - membru |
| 5. Nanciu Nicolae | - membru |
| 6. Tonea Ovidiu | - membru |



Întocmit

Secretar comisie,
jr. Mușat Giorgiana



CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA
COMISIA PARITARĂ
Nr. 1/ 9.03.2021

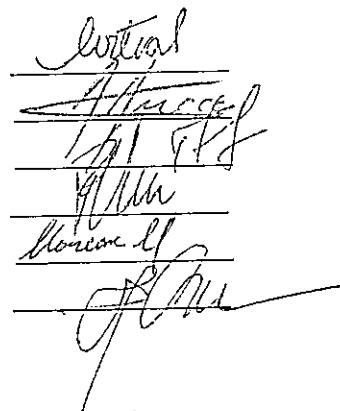
PROCES – VERBAL
încheiat astăzi 9.03.2021

Subsemnații, Costea Ionela Cristina, Anca Andrei Alin, Trandafir Liviu, Voicu Gheorghe Florin, Nanciu Nicolae, Tonea Ovidiu, – membri în cadrul comisiei paritare, desemnați prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Dâmbovița nr.480/1.11.2018, am procedat azi, data de mai sus, ora 11⁰⁰ la consultarea, proiectului de modificare a Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița, în conformitate cu prevederile art. 13 din H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 489 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.

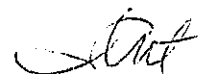
În urma acestei analize membrii comisiei avizează favorabil proiectul de modificare a Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița, actualizat în conformitate cu prevederile Legii nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

Drept pentru care am încheiat prezentul proces – verbal.

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Costea Ionela Cristina | - președinte |
| 2. Anca Andrei Alin | - membru |
| 3. Trandafir Liviu | - membru |
| 4. Voicu Gheorghe Florin | - membru |
| 5. Nanciu Nicolae | - membru |
| 6. Tonea Ovidiu | - membru |



Întocmit
Secretar comisie,
jr. Mușat Giorgia



SINDICATUL FUNCȚIONARILOR PUBLICI
„ADMINISTRAȚIA JUDEȚEANĂ DÂMBOVIȚA”
NR. 10.109.03.102

Către,
COMPARTIMENTUL RESURSE UMANE, COORDONARE
INSTITUȚII PUBLICE, SSM ȘI SU

Urmare adresei nr. 5358/3.03.2021, vă transmitem, faptul că, nu avem propuneri sau observații asupra proiectului de modificare a Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Dâmbovița, actualizat în conformitate cu prevederile Legii nr. 213/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

PREȘEDINTE,
jr. Toader Claudiu Cătălin

