

SOLICITARE DE ANONIMIZARE

Subsemnatul, Morariu I. Marcel, angajat la ANCOM, în funcția de expert, având în vedere motivele expuse în continuare, vă rog să dispuneți anonimizarea veniturilor salariale din conținutul declarației de avere, pentru a fi respectat caracterul confidențial al drepturilor salariale conform documentelor următoare:

1. Contractul Colectiv de Muncă încheiat între ANCOM și Sindicatul Salariaților din Autoritatea de Reglementare în Comunicații, înregistrat la Inspekția Muncii – Inspectoratul Teritorial de Muncă București cu nr. 230/10.12.2021, care stabilește la art.65: *„Pe durata raporturilor de muncă, precum și după încetarea CIM, ambele părți au obligația asigurării caracterului confidențial al drepturilor salariale convenite”* și la art. 124 lit. c): *„Având în vedere specificul deosebit al muncii, părțile convin că reprezintă abateri grave următoarele fapte: c) încălcarea confidențialității datelor și informațiilor cu care se lucrează sau a celor referitoare la drepturile salariale individuale, cu excepția situațiilor în care divulgarea acestora este prevăzută de lege”*.

2. Regulamentul Intern al ANCOM, aprobat prin Decizia președintelui ANCOM cu nr. 159/22.03.2023, care stabilește la art. 59 alin (1) lit. (c): *„Având în vedere specificul muncii, următoarele fapte reprezintă abateri disciplinare grave: c) încălcarea confidențialității datelor și informațiilor cu care se lucrează sau a celor referitoare la drepturile salariale individuale, cu excepția situațiilor în care divulgarea acestora este prevăzută de lege, ori a reglementărilor referitoare la secretul de serviciu”*.

Data
12.06.2023

Semnătura

DRU/1683/29.05.2023

ADEVERINȚĂ

Se adeverește prin prezenta, că veniturile salariale ale domnului MORARIU Marcel, angajat al Autorității Naționale pentru Administrare și Reglementare în Comunicații în funcția de Expert la Formația Operare Stații Mobile de Monitorizare/ Serviciul Monitorizare Spectru/ Direcția Regională Timiș, sunt supuse confidențialității conform următoarelor documente interne:

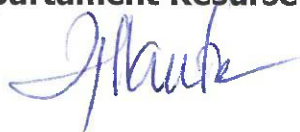
1. Contractul Colectiv de Muncă încheiat între ANCOM și Sindicatul Salariaților din Autoritatea de Reglementare în Comunicații, înregistrat la Inspekția Muncii – Inspectoratul Teritorial de Muncă București cu nr. 230/10.12.2021, care stabilește la art.65: *„Pe durata raporturilor de muncă, precum și după încetarea CIM, ambele părți au obligația asigurării caracterului confidențial al drepturilor salariale convenite”* și la art. 124 lit. c): *„Având în vedere specificul deosebit al muncii, părțile convin că reprezintă abateri grave următoarele fapte: c) încălcarea confidențialității datelor și informațiilor cu care se lucrează sau a celor referitoare la drepturile salariale individuale, cu excepția situațiilor în care divulgarea acestora este prevăzută de lege”.*

2. Regulamentul Intern al ANCOM, aprobat prin Decizia președintelui ANCOM cu nr. 159/22.03.2023, care stabilește la art. 59 alin (1) lit. (c): *„Având în vedere specificul muncii, următoarele fapte reprezintă abateri disciplinare grave: c) încălcarea confidențialității datelor și informațiilor cu care se lucrează sau a celor referitoare la drepturile salariale individuale, cu excepția situațiilor în care divulgarea acestora este prevăzută de lege, ori a reglementărilor referitoare la secretul de serviciu”.*

p.PREȘEDINTE,

Alexandra Raluca PANȚU

Șef Departament Resurse Umane



Anexă la Decizia președintelui ANCOM nr. 153/ 2023

**REGULAMENT INTERN
AL
AUTORITĂȚII NAȚIONALE PENTRU
ADMINISTRARE ȘI REGLEMENTARE ÎN
COMUNICAȚII**

- u) nepredarea legitimațiilor de serviciu și/sau a legitimațiilor control la cererea șefului ierarhic superior sau la întocmirea Notei de lichidare;
- v) refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale obligatorii;
- w) hărțuirea psihologică, sexuală sau morală;
- x) refuzul de a se prezenta, la solicitarea conducerii *ANCOM*, pentru înlăturarea urmărilor incendiilor sau calamităților;
- y) suspendarea permisului de conducere pentru alte motive decât cele prevăzute la art.59 alin.(1), lit.d), pentru persoanele care ocupă funcția de șofer;
- z) nerespectarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă dispuse de Comitetul pentru situații de urgență al *ANCOM*;
- y) alte abateri prevăzute de lege.

Art. 59 – (1) Având în vedere specificul muncii, următoarele fapte reprezintă abateri disciplinare grave:

- a) deținerea de acțiuni sau părți sociale la entitățile cu obiect de activitate în domeniul comunicațiilor electronice, al serviciilor postale, al audiovizualului sau în orice alte domenii care se află în competența *ANCOM* sau să aibă calitatea de membru în organele de conducere ale unor asemenea entități;
- b) absentarea de la locul de muncă timp de 3 zile lucrătoare consecutive, fără un motiv temeinic justificat sau fără a comunica, din motive imputabile, oficial motivul;
- c) încălcarea confidențialității datelor și informațiilor cu care se lucrează sau a celor referitoare la drepturile salariale individuale, cu excepția situațiilor în care divulgarea acestora este prevăzută de lege, ori a reglementărilor referitoare la secretul de serviciu;
- d) suspendarea permisului de conducere al salariatului *ANCOM* care ocupă funcția de șofer, pentru conducerea autoturismului sub influența băuturilor alcoolice sau anularea permisului pentru faptele prevăzute de legislația rutieră;
- e) acceptarea de daruri materiale sau bănești sau orice alte beneficii dacă acestea au fost oferite cu intenția de a determina sau erau în măsură să determine salariatul să aibă un comportament pătător în activitatea sa;
- f) solicitarea de orice fel de dar material sau bănesc sau alt beneficiu pentru executarea sarcinilor sale de serviciu;
- g) fumatul în spațiile închise în care își desfășoară activitatea *ANCOM*, definite ca atare de legislația în vigoare.

(2) Enumerarea prevăzută la alin.(1) nu este limitativă, cu ocazia cercetării disciplinare putându-se stabili, în funcție de împrejurările concrete în care a fost săvârșită fapta, și alte fapte care constituie abateri disciplinare grave, în condițiile legii și ale *CCM* aplicabil.

Art. 60 – În măsura în care fapta săvârșită este prevăzută de legea penală sunt aplicabile dispozițiile acestei legi.

Art. 61 – În conformitate cu prevederile art.247 din Codul muncii, angajatorul este investit cu prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților, ori de câte ori constată că au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 62 – Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul sunt:

- a) avertisment scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile calendaristice;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) desfacerea disciplinară a *CIM*.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 230 / 10.12.2021

Prezentul contract este încheiat între:

**AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU ADMINISTRARE ȘI
REGLEMENTARE ÎN COMUNICAȚII (ANCOM)**, denumită în continuare *unitatea*,
înființată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.22/2009 privind înființarea
Autorității Naționale pentru Administrare și Reglementare în Comunicații, aprobată, cu
modificări și completări, prin Legea nr.113/2010, cu modificările și completările
ulterioare, reprezentată de domnul Vlad Ștefan STOICA, în calitate de președinte, în
condițiile art.134 pct.1 lit.a) din Legea nr.62/2011 a dialogului social, republicată, cu
modificările și completările ulterioare, pe de o parte,
și

**SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN AUTORITATEA DE REGLEMENTARE ÎN
COMUNICAȚII**, sindicat reprezentativ în condițiile art.51 alin.(1) lit.C) și ale art.134
pct.2 lit.a) din Legea nr.62/2011, astfel cum rezultă din Hotărârea nr.
6053/2018 pronunțată de Judecătoria Sectorului 6 București la data de 26.09.2018,
reprezentat de domnul Constantin Radu DINU, în calitate de președinte, pe de altă
parte,

în temeiul prevederilor art.229 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, cu
modificările și completările ulterioare, ale art.128 alin.(1), art.129, art.141 alin.(1) și
art.143 alin.(1) lit.a) din Legea nr.62/2011, precum și ale art.18 alin.(4) din Ordonanța
de urgență a Guvernului nr.22/2009,

convin încheierea prezentului Contract colectiv de muncă (CCM), în următoarele
condiții:

personalul încadrat cu contract individual de muncă, acest cuantum putând fi majorat, în funcție de posibilitățile financiare ale *unității*, în condițiile legii.

(3) Prin excepție de la prevederile alin (2) pentru anii 2022 și 2023, cuantumul total al fondului anual destinat acordării premiilor de performanță este de 2% din fondul de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă, acest cuantum putând fi majorat, în funcție de posibilitățile financiare ale *unității*, în condițiile legii.

Art.65. – Pe durata raporturilor de muncă, precum și după încetarea *CIM*, ambele părți au obligația asigurării caracterului confidențial al drepturilor salariale convenite.

Art.66. – *Unitatea* se obligă să asigure plata drepturilor bănești ale salariaților înaintea oricăror alte obligații financiare ale acesteia, în condițiile legii.

Art.67. – (1) Plata salariilor se face o dată pe lună, pentru luna precedentă.

(2) Data plății salariilor este data de 10 a fiecărei luni, aceasta putând fi modificată prin ordin al ministrului finanțelor publice.

(3) În cazul în care ziua de plată a salariilor este o zi nelucrătoare sau nu există, plata salariilor se va efectua în ziua lucrătoare imediat anterioară.

Art.68. – Salariul și celelalte drepturi bănești nu pot fi blocate sau poprite, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Art.69. – La cererea scrisă a angajatului, următoarele obligații bănești ale salariaților vor putea fi achitate direct din salariu, prin serviciul financiar al *unității*:

a) pensii alimentare;

b) cotizația de sindicat;

c) alte sume stabilite de comun acord între salariat și *unitate* sau prevăzute de lege.