

REGULAMENTUL INTERN AL FEDERAȚIEI COMUNITĂȚILOR EVREIEȘTI DIN ROMÂNIA

În temeiul prevederilor „**STATUTULUI FEDERAȚIEI COMUNITĂȚILOR EVREIEȘTI DIN ROMÂNIA- CULTUL MOZAIC**” și potrivit art. 241-242 cap. I din Legea 53/2003 - Codul Muncii – actualizată.

În spiritul art. 29 din CONSTITUȚIA ROMÂNIEI care garantează cultelor religioase autonomie în organizarea activităților proprii potrivit STATUTELOR lor și, în condițiile legii;

Federația Comunităților Evreiești din România – Cultul Mozaic – organizație de reprezentare a Cultului Mozaic la nivel national, adoptă prezentul Regulament Intern prin hotărâre a Consiliului de Conducere al Federației.

CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

Art.1.Prezentul regulament se aplică tuturor salariaților, colaboratorilor și persoanelor fizice care prestează diferite activități în cadrul Federației Comunităților Evreiești din România, comunităților și obștilor, departamentelor de specialitate, așezămintelor sociale și de asistență medicală, restaurantelor rituale (cu respectarea normelor generale și speciale în acest domeniu).

Fiecare comunitate (acolo unde este cazul), departament de specialitate, instituție medicală și socială își poate adopta propriul regulament intern respectând principiile generale ale regulamentului F.C.E.R. – C.M., ținând cont de faptul că Regulamentul Intern al F.C.E.R. – C.M. are prioritate , funcție de specificul local și domeniul de activitate.

Art.2.În aplicarea regulamentului de ordine interioară se are în vedere principiul nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

Art.3.Regulamentul intern, instituie principiul respectării valorilor tradiționale, unității vieții comunitare, protejării și celebrării sărbătorilor specifice Cultului Mozaic, a culturii și personalităților iudaice, dreptul la libera exprimarea identității etnice, culturale, lingvistice și religioase.

CAPITOLUL II - REGULI CU CARACTER GENERAL

A: ACCESUL în cadrul F.C.E.R.

Art.4.Accesul în sediul central este permis numai prin locurile special amenajate, dotate cu aparatură de supraveghere, verificare și control, în baza legitimațiilor, ecusoanelor sau delegațiilor eliberate potrivit reglementărilor interne.

Art.5. Persoanele fizice sau reprezentanții persoanelor juridice care au calitatea de vizitatori sau delegați la sediul central vor fi legitimați și înscriși în „Registrul de poartă”, vor primi ecuson cu mențiunea „Vizitator” și vor lăsa la poartă, pe durata vizitei, un act de identitate valabil în alte locații ale F.C.E.R. accesul în sediu se face potrivit reglementărilor adoptate de conducerea respectivă; în anumite situații (potrivit reglementărilor interne,

uzanțelor) la sediul central vizitatorii vor fi însoțiți de un salariat din cadrul corpului de pază până în incinta compartimentului vizitat.

Art.6. Pentru delegații și vizitatorii cetățeni străini se vor respecta reglementările speciale ale conducerii F.C.E.R. respectiv ale conducătorilor comunităților, unităților socio-medice și culturale.

Art.7. Accesul în incinta F.C.E.R., comunităților și obștilor locale, al departamentelor de specialitate, al așezămintelor sociale și de asistență medicală va fi permis în afara programului de lucru sau de vizitare, în mod excepțional, cu aprobarea specială a conducerii unității respective și cu anunțarea în prealabil a personalului de pază.

Accesul pentru exercitarea drepturilor privind exprimarea religioasă și a preceptelor de cult în incinta sinagogilor, templelor, Templului Coral și altor unități de cult este liber, respectându-se măsurile de securitate. Cu prilejul unor manifestări ocazionale, accesul se face în baza unor invitații speciale sau cu aprobare verbală potrivit reglementărilor specifice, cu respectarea unei ținute decente, abținerea de la gesturi obscene și respectarea valorilor cultului mozaic.

Accesul, programul, modul de vizitare al publicului în lăcașele de cult, muzeele și sediile medico-sociale va fi reglementat pe plan local.

Art.8. Se interzice introducerea, răspândirea, afișarea sau înscrierea pe panourile, zidurile și clădirile aparținând F.C.E.R., comunităților și obștilor locale a materialelor politico-propagandistice. Sunt permise anunțuri sau panouri ce privesc viața comunitară.

B: Timpul de lucru și timpul de odihnă

Art.9. Angajatorii FCER sau Comunitățile locale (acolo unde este cazul) au dreptul de a stabili programul de lucru pentru salariați și de-a negocia în cadrul contractelor civile de prestări servicii sau a contractelor de voluntariat modalitatea și perioada de desfășurare a activităților comunitare (art.1266 Cod civil coroborat cu art.45 din Statutul Federației Comunitatilor Evreiesti din Romania – Cultul Mozaic).

Art.10. Pentru personalul angajat cu normă întreagă, de regulă, durata timpului de lucru este următoarea:

a.) Luni – Joi orele 8.00 – 15.00
 Vineri orele 8.00 - 13.00

Zilele de sâmbătă și duminică sunt nelucrătoare.

Perioada de timp mai scurtă 1,2 ore zilnic față de un program normal de 8 ore, servește desfășurării activităților comunitare și de cult.

Pentru personalul angajat cu timp partial de lucru, durata activitatii este cea prevazuta in contractul individual de muncă.

Pentru locurile de muncă unde durata normală a timpului de lucru depaseste durata prevazută la art.10 (DASM, Cămin persoane vârstnice - Spital Rosen, activitatea de pază, șoferi, sector alimentar) - programul de lucru se va adapta normelor specifice acestor domenii și activități, respectând prevederile legislative în vigoare.

b.)Timpul redus de lucru fără afectarea salariului va fi stabilit prin norme interne.

Art.11.Munca suplimentară se desfășoară în condițiile art. 114 aliniatul 2 și 4 din Codul Muncii, la propunerea conducătorului locului de muncă și cu aprobarea conducerii, cu acordul salariatului.

Art.12.Timpul de odihnă se concretizează în repausul dintre două zile de muncă (de cel puțin 12 ore consecutiv), repausul săptămânal (sâmbătă-duminică), sărbătorile legale și cele specifice Cultului mozaic, concediul de odihnă, concediile suplimentare.

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele reglementate de Codul Muncii sau de acte normative speciale.

Acordarea zilelor libere legale se face de către angajator.

Zilele de sărbătoare religioasă (nelucrătoare) ale Cultului Mozaic vor fi comunicate anual, inclusiv data la care acestea urmează a avea loc , conform calendarului civil.

În afara acestor zile nelucrătoare se acordă zile libere plătite pentru evenimente familiare deosebite care nu se includ în durata concediului de odihnă:

- căsătoria angajatului - 5 zile;
- căsătoria unui copil al acestuia - 2 zile;
- nașterea unui copil - 2 zile;
- decesul unei rude de gradul 1 sau soț/soție - 3 sau 7 zile calendaristice în funcție de prescripțiile religioase;
- alte situații deosebite;

Concediul de odihnă în cadrul F.C.E.R., comunităților și obștilor are o durată de minimum 20 zile și maximum 25 zile lucrătoare după cum urmează:

- 1 - 5 ani vechime - 20 zile lucrătoare;
- 5 - 15 ani vechime - 23 zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 25 zile lucrătoare;

Pentru activitățile și funcțiunile precizate în **Anexa 1** se acordă concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În situația în care, incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze

restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă. Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care, incapacitatea temporară de muncă se menține pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

În cazul în care, salariatul din motive justificate, nu poate efectua integral sau parțial concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă restant într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual.

Timpul de lucru poate fi redus în perioadele cu temperaturi extreme conform legislației în vigoare.

Timpul de lucru se poate reduce și pentru participarea la unele activități religioase, culturale și comunitare.

Art.13. Evidența prezenței personalului la programul de lucru se realizează prin condici de prezență, care se semnează zilnic la începerea și la terminarea programului de lucru și se păstrează la compartimente, de persoana desemnată în acest scop.

Evidența orelor prestate suplimentar în condițiile art. 114, 120 și 121 Codul Muncii se înregistrează separat și se semnează de șefii locurilor de muncă.

CAPITOLUL III - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII

A: Drepturile angajaților Federației, comunităților, obștilor locale și departamentelor de specialitate,

Art.14. Angajații au potrivit Codului Muncii, legislației speciale în domeniu și reglementărilor specifice activității desfășurate în cadrul F.C.E.R, următoarele drepturi:

1) Dreptul la salariul negociat potrivit contractului individual de muncă în raport cu felul, durata și condițiile de muncă prestate;

2) Dreptul la acordarea unor sporuri, potrivit legii, pe lângă salariul convenit, după cum urmează:

-spor de toxicitate pentru activitățile cuprinse în anexa 2 10 - 15 %

-spor de pericolozitate stabilit potrivit anexei 2. 4 - 15 % -

-spor pentru munca desfășurată în timpul nopții (orele 22:00 – 6:00) în cazul paznicilor, salariaților de la căminele-spital potrivit **Anexei 2.** 25%

3) Dreptul la indemnizația de conducere corespunzător contractelor individuale de muncă;

4) Dreptul la repaus zilnic, săptămânal și concediu de odihnă în condițiile legii și ale contractului individual de muncă;

5) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă, adică munca suplimentară efectuată cu stricta respectare a art. 114, 115, 120, 121 și următoarele din Codul Muncii și cu acordul salariatului, va fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile de la efectuarea acestora sau prin adăugarea unui spor la salariu, aferent orelor suplimentare efectuate, stabilit prin negociere, dar nu mai mic de 75 % din salariul de bază;

6) Dreptul la examene medicale periodice gratuite pentru angajații unităților sanitare, alimentare și conducătorii auto care își desfășoară activitatea pe autovehicule cu licență de transport (microbuze, camioane, etc);

7) Dreptul la program decalat în condiții anume stabilite și aprobate individual;

8) Dreptul la indemnizație de concediu de odihnă, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă și alte drepturi prevăzute de legislația asigurărilor sociale și de sănătate.

9) Dreptul la condiții de protecție a muncii și instruire a personalului cu privire la aceasta în raport de condițiile de muncă și natura muncii;

10) Dreptul de a primi materiale de igienă personală la locul de muncă,

11) Facilități privind servirea mesei la restaurantele rituale;

12) Asigurarea hranei reci sau folosirea restaurantelor comunităților locale în situația delegațiilor în interesul serviciului;

13) Dreptul personalului de conducere și în unele cazuri anumitor categorii ale personalului de execuție care prin natura obligațiilor de serviciu necesită aceasta, de a primi următoarele avantaje:

-folosirea autovehiculelor din patrimoniul F.C.E.R.;

-abonamente de transport urban și interurban;

-abonamente și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartele telefonice pentru telefoane fixe și mobile;

-contravaloarea folosinței locuințelor de serviciu și a cheltuielilor conexe de întreținere.

Lista cu personalul și funcțiile din întreaga structură componentă (F.C.E.R., D.A.S.M., și comunități) care beneficiază de aceste avantaje în interesul serviciului se aprobă de conducerea F.C.E.R. sau a comunităților (după caz) locale.

14) Salariații din cadrul F.C.E.R, comunităților, obștilor, departamentelor de specialitate și altor instituții ale F.C.E.R precum și membrii comunităților din cadrul F.C.E.R, se pot adresa în scris organelor ierarhice superioare sau celor alese în orice problemă referitoare la activitatea comunitară sau pentru rezolvarea unor probleme personale. Cei solicitați sunt obligați să răspundă în termen de cel mult 30 zile calendaristice de la sesizare.

Accesul la conducerea federației și comunităților se face în cadrul unui program de audiențe afișat.

B. Obligațiile angajaților:

Art.16. Angajații F.C.E.R., comunităților și obștilor au următoarele obligații:

1). Să respecte programul de lucru, atribuțiile de serviciu și dispozițiile legale ale conducătorilor locurilor de muncă.

2). Să nu distrugă, înstrăineze sau sustragă bunuri din patrimonial Federației, comunităților și obștilor;

3). Să respecte tradițiile religioase și valorile spirituale, să nu tulbure serviciile de cult, să se abțină de la o atitudine care poate aduce atingere principiilor cultului mozaic, cu recomandarea să participe activ la viața comunitară;

4). Să militeze pentru combaterea manifestărilor neoextremiste, xenofobiei și antisemitismului;

5). Să respecte prevederile Decretului 400/1981 privind neintroducerea în incinta Federației, comunităților și obștilor locale, departamentelor de asistență socială și medicală, a

băuturilor alcoolice sau substanțelor halucinogene și să nu se prezinte la programul de lucru sub influența acestora;

6). Să respecte regulile de protecție, de sănătate și securitate a muncii;

7). Să respecte reglementările privind paza și securitatea împotriva incendiilor(P.S.I.);

8). Să respecte secretul de serviciu și confidențialitatea datelor și informațiilor la care au acces;

9). Să respecte regulile de acces în incinta Federației, comunităților, obștilor locale, asezămintelor sociale, medicale și culturale;

10). Să se supună și să respecte măsurile de securitate și pază specială la sediul central

11). Să respecte și să întrețină ordinea și curățenia la locurile de muncă;

12). Să-și efectueze examenele medicale periodice;

C. Obligațiile Federației Comunităților Evreiești din România - angajator.

Art.17. În vederea realizării scopului și atribuțiilor Federației Comunităților Evreiești astfel cum sunt definite în STATUTUL FEDERAȚIEI COMUNITATILOR EVREIESTI DIN ROMANIA - CULTUL MOZAIIC și totodată pentru împlinirea nevoilor religioase ale credincioșilor și a respectării drepturilor angajaților și a altor persoane care colaborează cu Federația, aceasta are următoarele obligații:

1) Să asigure organizarea și desfășurarea întregii activități funcționale a Federației, comunităților și obștilor locale precum și a așezămintelor sociale, culturale și de asistență medicală;

2) Să adopte norme de funcționare a instituțiilor de cult;

3) Să vegheze la buna funcționare a serviciilor de cult zilnice și cele ocazionale, de sărbători precum și Brith-Mila, Bar-Mitzwah, cununii, divorțuri religioase, înmormântări, Talmud Tora, băi rituale, tăierea rituală, procurarea și distribuirea de azimă și alte alimente rituale;

4) Să se preocupe și să sprijine financiar unde este cazul și în limita fondurilor disponibile, întreținerea templelor, sinagogilor, cimetirelor, caselor de rugăciuni, muzeelor, bibliotecilor și a altor lăcașuri de cult și cultură;

5) Să autorizeze slujitorii de cult în vederea oficierei de servicii religioase;

6) Să sprijine organizatoric și financiar în limita fondurilor disponibile, învățământul religios și activitățile de cultură iudaică.

7) Să încheie contracte individuale de muncă în condițiile prevăzute de Codul Muncii - Legea 53/2003 - Cap. I - Titlul II, împletind cadrul legal instituit de legea specială cu clauze specifice Federației, comunităților și obștilor locale;

8) Să stabilească programul de muncă și atribuțiile de serviciu pentru fiecare funcție;

9) Să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, astfel cum a fost negociat între părți;

10) Să acorde cu prilejul sărbătorilor religioase, în funcție de posibilități, ajutoare constând în alimente, îmbrăcăminte sau sume în numerar, cu aprobarea Comitetului Director al F.C.E.R.;

11) Să stabilească pe lângă drepturile salariale, indemnizații, sporuri și alte adaosuri astfel cum se negociază prin contractele individuale de muncă;

12) Să înființeze, completeze și să țină la zi Registrul Unic de evidență a Salariaților;

- 13) Să întocmească și să înainteze în termen legal dosarele în vederea pensionării;
- 14) Să ia măsuri de securitate și sănătate a muncii în cadrul Federației, comunităților și obștilor locale;
- 15) Să acorde salariaților drepturile prevăzute de lege în domeniul asigurărilor sociale și medicale;
- 16) Să organizeze și să acționeze pentru respectarea măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor potrivit cadrului legislativ în vigoare;
- 17) Să asigure protecția, igiena și securitatea activităților ce se desfășoară în incinta F.C.E.R., comunităților, obștilor locale și departamentelor de specialitate ale Federației;
- 18) Să asigure condiții de participare a salariaților și membrilor comunității la activități de cult, sărbători specifice, manifestări culturale în incinta F.C.E.R., comunităților și obștilor locale. În acest scop se poate reduce timpul de lucru în mod corespunzător.
- 19) Să se preocupe de buna funcționare a restaurantelor rituale, centrelor de instruire și recreere, așezămintelor sociale și medicale și să permită folosirea acestora în limita locurilor disponibile salariaților și colaboratorilor Federației și comunităților locale.

CAPITOLUL IV - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ȘI PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art. 18. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și activitatea desfășurată de salariații F.C.E.R., comunităților, obștilor locale și departamentelor de specialitate și constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de aceștia, prin care se aduce atingere normelor legale, Regulamentului Intern, STATUTULUI F.C.E.R., obligațiilor înscrise în contractul individual de muncă, dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 19. Angajatorul F.C.E.R. dispune de prerogative disciplinare, având dreptul de-a aplica, potrivit legii sau regulamentului intern și STATUTULUI F.C.E.R., sancțiuni disciplinare.

Art.19.1 - Constituie abatere disciplinara gravă absențele nemotivate consecutive, înregistrate de salariat pe o perioadă de 10 zilele lucrătoare sau 20 sau mai multe absențe nemotivate repetate, constatate într-o perioadă de 3 luni dintr-un an calendaristic.

Art.20. Sancțiunile disciplinare ce se aplică potrivit normelor legale în vigoare sunt:

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

20.1 - Abaterea disciplinară prevăzută la art.19.1 din Regulamentul Intern constituie motiv de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă cu respectarea procedurilor legale.

Art.21. Amenzile disciplinare sunt interzise. Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune.

Art.22. Sub sancțiunea nulității absolute, nici-o măsură (cu excepția avertismentului scris) nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Prin decizia F.C.E.R. va fi stabilită o comisie care să realizeze cercetarea administrativă anterior aplicării sancțiunilor disciplinare.

Pentru asigurarea cercetării prealabile, salariatul va fi convocat în sens, precizându-se ora, data și locul întrevederii. Salariatul are dreptul să formuleze și să-și susțină apărările prin orice mijloace de probă în condițiile dreptului comun. Neprezentarea salariatului la această convocare în lipsa unor motive obiective, dă dreptul F.C.E.R. să aplice sancțiunea disciplinară în condiții de deplină opozabilitate.

Art.23. Aplicarea sancțiunii disciplinare se dispune printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare dar nu mai mult de 6 luni de la producerea acesteia și, va fi comunicată în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii.

Decizia va avea conținutul prevăzut de art. 252 Codul Muncii.

Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare la instanțele judecătorești competente.

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o noua sancțiune disciplinara în acest termen. Radiererea sancțiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului în formă scrisă.

Art.24. Angajații F.C.E.R., comunităților și obștilor locale răspund patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse din vina lor și în legătură cu activitatea desfășurată, sunt obligați să restituie sumele necuvenite și să suporte contravaloarea bunurilor primite nejustificat sau serviciilor nedatorate.

Răspunderea patrimonială este antrenată în termenul general de prescripție de 3 ani de la producerea pagubei.

Reținerile cu titlu de daune din salariu pot fi efectuate pentru o datorie certă, lichidă și exigibilă, care a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească, definitivă și irevocabilă sau prin consimțământul scris al celui ce a produs paguba - „angajament de plată”.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

CAPITOLUL V - ALTE CLAUZE

Art.25. Regulamentul Intern se adoptă prin hotărâre a Consiliului de Conducere al F.C.E.R – CM.

Art.26. Regulamentul Intern se afișează la sediul F.C.E.R, comunităților și obștilor locale, departamentelor de specialitate ale F.C.E.R. și va fi adus la cunoștința tuturor salariaților și colaboratorilor prin grija OFICIULUI RESURSE UMANE, conducătorilor de departamente și servicii, președinților comunităților și obștilor locale.

Art.27. Orice modificare adusă Regulamentului Intern va fi comunicată salariaților.

Art.28. Prezentul Regulament a fost adoptat inițial la 3.11.2003 completat de drept cu prevederile legale în materie valabile până la 1.02.2015 și cu modificările aduse prin Hotărârea Consiliului de Conducere din 19.12.2014, respectiv Hotărârea Consiliului de Conducere din 22.12.2016.

Regulamentul Intern se adaptează și se completează de drept cu legislația și cu normele interne ale F.C.E.R ce se adoptă în perioada de valabilitate.

Anexa 1

Activități și funcțiuni pentru care se acordă concedii suplimentare de 3 zile

- 1** Activități cu grad de toxicitate ridicată: munca în arhivă, personalul care lucrează la laboratoarele de analize medicale, radiologie, ecografie, fizioterapie, spălătorie, personalul care lucrează în cimitire (spălarea decedaților).

Anexa 2

Sporuri pentru condiții speciale de muncă

Activitatea	Sporul
Muncă în arhivă	Spor de toxicitate de la 10 - 15 %
Laborant	
Radiologie - Ecografie	
Fizioterapie	
Spălătorie	
Muncă în cimitire (spălare decedați)	
Munca din cadrul Centrului Rezidențial „Amalia și Dr. Moses Rosen” cu rezidenții suferind de boli psihice	Spor de periculozitate de la 4 - 15%
Pază	Spor de noapte 25 %
Personal medical și de supraveghere	

Notă:

Procentul aplicabil se va stabili prin Contractul individual de muncă.