

Determinarea valorii estimate privind achizitia de "Servicii cercetare disciplinară prealabilă" , conform caiet de sarcini anexat.

I.D.: 67615192

Documente participare:

- Caiet sarcini 1.pdf

Data publicarii	30.03.22	Coduri CPV	79414000-9
-----------------	----------	------------	------------

Termenul limita pentru depunere: 01.04.22

Descriere: I. Servicii Cercetare Disciplinară Prealabilă a) În conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii Art. 251 (1¹) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens. b) Având în vedere lipsa de personal specializat în efectuarea activității de cercetare disciplinară propun achiziționarea acestor servicii ca și atribuți principale după cum urmează: Obligațiile angajatorului cu privire la răspunderea disciplinară a salariaților 1) Cadrul legal aplicabil - Art. 248-252 din Codul Muncii - Legea nr. 53/2003, republicată. 2) Obligațiile angajatorului a) Potrivit prevederilor Codului muncii - Legea nr. 53/2003, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. b) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul poate desemna o persoană sau va stabili o comisie ori poate apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii. c) Pentru obiectivitatea cercetării și pentru a elimina orice dubiu asupra competențelor persoanelor desemnate de către angajator din rândul propriilor salariați este recomandat să se apeleze la serviciile unui expert în legislația muncii, care în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate poate ancheta și stabili vinovăția și poate propune sancțiuni potrivit prevederilor legale în vigoare. d) De asemenea, consultantul extern specializat în legislația muncii poate concilia orice conflict individual de muncă (care ar putea constitui un proces înregistrat pe rolul instanțelor de judecată). Astfel, expertul în legislația muncii, 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, evitând astfel eventuale prejudicii.
