



ROMANIA
Județul Neamț
CONSILIUL LOCAL AL
ORASULUI TÂRGU-NEAMȚ



HOTĂRÂRE

Nr. 243 din 31 august 2023

privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul serviciilor publice subordonate Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț pentru perioada 2023 - 2025

Consiliul Local al orașului Târgu-Neamț;

Având în vedere temeiurile juridice, respectiv prevederile:

- art. 15 alin. 2, art. 120 alin. 1 și art. 121 alin. 1 și alin. 2 din Constituția României, republicată
- art. 3 și 4 din Carta Europeană a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985, ratificată prin Legea nr. 199/1997;
- art. 7 alin. 2 din Codul civil al României, adoptat prin Legea nr. 287/2009 republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 57 privind Codul Administrativ;
- Ordin nr. 25 din 14 ianuarie 2021 pentru aprobarea modelului orientativ al statutului unității administrativ-teritoriale, precum și a modelului orientativ al regulamentului de organizare și funcționare a consiliului local;
- art. 2 alin. 2, art. 41 alin. 5, art. 50 alin. 4, art. 58, art. 59, art. 61, art. 62 și art. 70 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii poliției locale nr. 155/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legii nr. 52/2003 privind transparență decizională în administrația publică, republicată
- Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii bibliotecilor nr. 334/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social.

Având în vedere :

- a) Referatul de aprobare nr. 12857 din 21.08.2023 înaintat de primarul orașului Târgu-Neamț;
- b) Raportul de specialitate nr. 12859 din 21.08.2023 al Serviciului Resurse Umane;
- c) avizul Comisiilor de specialitate din cadrul Consiliului Local;

În temeiul art. 129 alin (2) lit.”c” alin.(6) lit.”a”, ale art.139 alin. (3) lit.”g”, ale art. 196 alin.1 lit. „a”, și ale alin.349 - 353 din OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ;

Consiliul Local al Orașului Târgu-Neamț, întrunit în cea de-a 36-a ședință ordinară din mandatul 2020-2024, adoptă prezenta hotărâre

Art. 1. Se aprobă Contractul Colectiv de Muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul serviciilor publice subordonate Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț pentru perioada 2023 - 2025, conform Anexei la prezenta hotărâre.

Art. 2. La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abroga orice hotărâre contrară.

Art. 3. Prezenta hotărâre se comunică, în mod obligatoriu, prin intermediul secretarului general al orasului, în termenul prevăzut de lege, Primarului orașului Târgu – Neamț, Prefectului județului Neamț, se depune electronic, la pagina de internet www.primariatarguneamt.ro în subeticheta Monitorul Oficial- Registrul pentru evidența hotărârilor autorității deliberative - <https://targuneamt.regista.ro/monitorul-oficial-local/hotararile-autoritatii-deliberative/registrul-pentru-evidenta-hotararilor-autoritatii-deliberative/27345>

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
Vrînceanu Maria

CONTRASEMNEAZĂ
SECRETARUL GENERAL UAT,
C.j. Sabin Isabela

PROCEDURI ADMINISTRATIVE OBLIGATORII, anterioare atestarii autenticitatii Hotararii de Consiliu Local nr. 243/ 31.08.2023			
PROCEDURA DE VOT UTILIZATA			Vot prin vot deschis
HOTĂRĂRE CU CARACTER NORMATIV			
0	Hotărâre care se adoptă cu votul: majorității consilierilor locali în funcție	Voturi necesare	10
1	Numărul consilierilor locali, potrivit legii		19
2	Numărul consilierilor locali în functie		19
3	Numărul consilierilor locali prezenti la adoptarea hotărârii		16
4	Numărul voturilor „PENTRU”		16
5	Numărul voturilor „ÎMPOTRIVĂ”	Voturile „ABTINERE” se numără la voturile „ÎMPOTRIVĂ”.	
6	Numărul voturilor „ABTINERE”		
7	Numărul consilierilor locali care absentează motivat		3
8	Numărul consilierilor locali care absentează nemotivat		
9	Numărul consilierilor locali care nu iau parte la deliberare si la adoptarea hotărârii, neavând drept de vot		

PROCEDURI ADMINISTRATIVE OBLIGATORII, ulterioare adoptării Hotărârii de Consiliu Local nr. 243 /31.08.2023		
Nr. crt.	OPERATIUNI EFECTUATE	Data
0	1	2
1	Adoptarea hotărârii	31.08.2023
2	Comunicarea către primar	.09.2023
3	Comunicarea către prefectul județului	.09.2023
4	Comunicarea către persoanele cărora li se adresează	.09.2023
5	Devine obligatorie și produce efecte juridice începând cu	.09.2023

Anexa la
la Hotărârea Consiliului Local nr. 243 din 31.08.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și alte măsuri fiscale bugetare, ale Hotărârii Guvernului nr.286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice și ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- Primarul orașului Târgu-Neamț, domnul **HARPA DANIEL - VASILICĂ**

- Salariații din cadrul Primăriei orașului Târgu-Neamț (angajații cu contract individual de muncă), numiți în continuare salariați, prin reprezentanții **Ungureanu Vasile Catalin** - Șef formație la Serviciul Voluntar pentru Situații de Urgență și **Grumăzescu Ioan** – șofer la Serviciul Administrativ Gospodăresc

1. Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Primăriei orașului Târgu-Neamț, în calitate de angajator și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

b) condițiile de muncă și protecția muncii;

c) salarizarea și alte drepturi salariale;

d) timpul de muncă și timpul de odihnă;

e) alte măsuri de protecție socială a salariaților;

f) formarea și perfecționarea profesională;

g) drepturile organizațiilor sindicale;

h) obligațiile salariaților.

3. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel superior, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării.

(2) Contractul Colectiv de Munca poate fi prelungit o singura data cu acordul părților pentru cel mult 12 luni prin act adițional. Actul Adițional va fi înregistrat la ITM anterior expirării Contractul Colectiv de Muncă.

Art.3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 60 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor, dacă prin acte normative nu se dispune altfel.

(3) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la primar, iar de către primar la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse contractului se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către Consiliul Local și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă .

(5) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art. 4. Suspendarea și încetarea contractului au loc potrivit legii.

Art.5.(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, denumit “Regulament intern” precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Primarul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

Art.7. Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract să urmărească respectarea clauzelor acestuia.

Art.8. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.9. Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

Art.10. (1)Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Art.11.Prevederile prezentului contract la nivel de institutie sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art.12. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatori ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

Art.13. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 12 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art.14. (1) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art.15. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.16. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

Art.17. (1) Orele prestate, din dispoziția conducătorului instituției sau a șefului compartimentului, peste programul stabilit de instituție sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.

(2) Potrivit legislației existente la momentul încheierii prezentului contract, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din

sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, în perioada 2023 – 2025 se vor compensa numai cu timp liber corespunzător, în conformitate cu prevederile Legii nr.153/2017, art.21, alin 1 si 2,

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, cu modificările și completările ulterioare și cu alte acte normative aplicabile în domeniu.

(3) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității aceasta poate fi acordată în alte zile din săptămână pe baza graficilor întocmite cu respectarea dispozițiilor legale, referitor la timpul de muncă și timpul de odihnă repausul zilnic și repausul săptămânal .

(4) În perioada 2023 – 2025 conform OUG 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal - bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, munca prestată în aceste zile se compensează numai cu timp liber corespunzător fără acordarea vreunui spor.

(5) Salariații pot fi chemați să presteze, în condiții deosebite, ore suplimentare, durata maximă a orelor suplimentare neputând să depășească 8 ore pe săptămână și 32 de ore pe luna.

Art.18. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Pauza de masă în cadrul aparatului de specialitate este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art.19. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00.

(2) Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă.

Art.20. (1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic.

(2) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

(3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art.21 Repausul săptămânal se acordă 48 ore consecutive de regulă sâmbăta și duminica.

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.22. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ian – Boboteaza ;
- 7 ian - Sf Ioan ;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

(3) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(4) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(5) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se

acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

(7) Pentru persoanele care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calculul concediului de odihnă.

Art.23. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;

b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

- Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 de zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care acești tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv, conform art 1, alin 3 , HG 250/1992 .

(3) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(4) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranșe, din care una de minimum 15 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni mai mici de 10 zile lucrătoare.

(5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, până la sfârșitul anului următor.

(6) (1) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical;

b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) salariața se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an.

(2) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității, dacă salariatul solicită acest lucru.

(7) Salariații detașați la Primăria Târgu-Neamț sau de la Primăria Târgu-Neamț la alte instituții beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la instituția unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.

Art. 24. (1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(3) 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.

(4) 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, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, 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.

(6) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(7) 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 neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

(9) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

Art.25. Salariatul chemat în scris din concediu de conducerea instituției are dreptul la o compensație care constă din:

a) plata transportului dus-întors din localitatea unde se află în concediu;

b) despăgubiri datorate pentru cheltuielile făcute de salariat și familia acestuia, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente, conform legislației în vigoare;

c) efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în cazul în care salariată intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenta salariatului în unitate. În situația rechemării, cei în cauza au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

Art.26. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art.27. În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța șeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.

Art.28. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.

(2) Indemnizația de concediu se plătește înainte de plecarea în concediu.

(3) Indemnizația de concediu se acordă în condițiile prevăzute de lege.

Art.29. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;

c) nașterea/adopția unui copil – 10 zile lucrătoare , 5 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate, în baza art. 152¹, alin. (3) din titlul III, capitolul III, secțiunea 1 modificat de Art. II, punctul 1. din Ordonanța urgentă 42/2023)

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

În baza art 152² din Codul Muncii :

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

- (2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art.31. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, care nu poate depăși 90 zile lucrătoare, cu aprobarea ordonatorului principal de credite, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată fără limita prevăzută la alin 1, și în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale pe o durată stabilită cu acordul părților.

Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

ÎNVOIRI

Art.31. (1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- b) citații în fața organelor de cercetare penală sau judecătorești;
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.32. (1) Pentru angajații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare conform Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Pentru munca prestată, angajații contractuali din cadrul Primăriei orasului Târgu-Neamț au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de grad, treapta și de gradația corespunzătoare vechimii în muncă precum și de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale.

(3) Plata salariilor se face lunar în data de 08 ale lunii.

(4) Salariile angajaților contractuali din cadrul Primăriei orasului Târgu-Neamț se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

(5) Salariații cu funcții de conducere vor beneficia de indemnizații de conducere, conform legii.

(6) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe, ordonante de urgență sau prin hotărâri.

(7) În cazul detasării salariaților, aceștia vor beneficia de drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare la momentul delegării/detasării.

Art.33. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

Art.34. Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face prin încadrarea în clasele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă dobândite personalul beneficiind de o majorare a salariului de bază avut, corespunzător numărului de clase de salarizare succesive suplimentare multiplicat cu procentul stabilit prin Legii nr. 153/2017- privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, fără acordarea salariului corespunzător coeficientului de ierarhizare aferent noii clase de salarizare.

Art.35. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

Art.36. Primăria orasului Târgu-Neamț, prin Serviciul Resurse Umane, va elibera, la cerererea salariaților, un document care sa ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca sau în specialitate.

CAPITOLUL IV

PERFECTIONAREA PROFESIONALA A SALARIATILOR

Art.37. Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

Art.38. Perfectionarea profesionala a salariatilor se realizeaza în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională a personalului contractual.

Art.39. Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege, daca au initiativa incetarii contractului individual de munca sau acesta inceteaza din motive imputabile lor.

CAPITOLUL V

ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL PRIMĂRIEI TÂRGU-NEAMȚ

Art.40. Salariații Primăriei Târgu-Neamț sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din orasul Târgu-Neamț.

Art.41. Salariații Primăriei orasului Târgu-Neamț sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.

Art.42. Salariații au obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art.43. (1) Orice angajat, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de aducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fisei postului.

(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală.

Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situatii.

Art.44. Salariații au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.

Art.45. Angajaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.

Art.46. Salariații au datoria să furnizeze publicului, în cadrul serviciului, informațiile de interes public cerute, dar numai cele care se referă la profilul sectorului în care își desfășoară activitatea.

Art.47. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art.48. Prin întregul lor comportament și prin ținută, angajații Primăriei orasului Târgu-Neamț sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin, precum și al instituției.

CAPITOLUL VI

CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.49. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

Art.50. Conducerea Primăriei are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.

Art.51. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.

(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază

(5) Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Art.52. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții periculoase s-au vătămătoare, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art.53. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare), pentru buna desfășurare a activității.

Art.54. Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni pana joi 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Art.55. Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.

Art.56. Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Art.57. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii dar și de alte acte normative în domeniu.

Art.58. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract.

Art.59. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.

(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

CAPITOLUL VII PROTECȚIA MUNCII

Art.60. (1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea privind securitate și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Primăria orasului Târgu-Neamț va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normelor de protecție a muncii.

(4) Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin bugetul local sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț are obligația de a asigura în mod gratuit tuturor salariaților următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;
- d) dotarea cu truse medicale de prim ajutor si reinnoirea la termen a acestora;
- e) materiale igienico-sanitare dupa cum urmeaza: sapun, hartie igienica, prosoape de hartie, lavete, manusi, mop, aspirator dezinfectant de maini si suprafete, masti de protectie, termoscaner.

(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.

Art.61. (1) Primăria orasului Târgu-Neamț are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă si răspunde de organizarea acestei activități.

(2) Dacă contractează personal sau servicii exterioare, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.

(3) Măsurile privind sănătatea si securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.62. (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul institutiei vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art.63. (1) Primăria orasului Târgu-Neamț are obligția să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizeaza periodic, prin modalități specifice.

(2) Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, ai celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității. În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile

de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia. Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(3) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a)** evitarea riscurilor;
- b)** evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c)** combaterea riscurilor la sursă;
- d)** luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- e)** planificarea prevenirii;
- f)** adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- g)** aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art.64. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art.65. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.66. Salariații au următoarele obligații:

- a)** să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;
- b)** să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c)** să utilizeze mijloacele de protecția muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;
- d)** să anunțe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecțiune la instalația electrică, de gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
- e)** să utilizeze (cei care sunt fumători) locul special pentru fumat;
- f)** să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
- g)** să anunțe în scris pe seful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 7 zile calendaristice de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absentele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art.67. (1) Conducerea Primăriei orașului Târgu-Neamț va organiza o dată pe an examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile în care sunt angajați, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea medicală este gratuită și cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(3) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de instituție și de Ministerul Sănătății.

Art.68. (1) Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituție se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL VIII

DREPTURI SPECIALE PENTRU MENȚINEREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII, ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.69. Primăria orasului Târgu-Neamț va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, a salariaților afectați de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției și de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanților salariaților.

Art.70. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât din inițiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art.71. Conducerea instituției nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.72. Măsurile privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea muncii și buna funcționare a instituției se vor stabili de către conducătorul instituției și reprezentanții salariaților.

Art.73. În cadrul unității s-a constituit comitetul de sănătate și securitate în muncă care este organizat și funcționează conform prevederilor HG nr.1425/2006.

Art.74. De către și dintre lucrătorii din unitate sunt desemnați 3 reprezentanți ai lucrătorilor cu atribuții specifice în domeniul sănătății și securității în muncă.

(2) Atribuțiile, modul de îndeplinire a acestora, cât și durata mandatului sunt stabilite conform HG nr. 1425/2006.

CAPITOLUL IX

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.75.(1) Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

Art.76. (1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

(2) Încadrarea pe post și salariul se vor stabili în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.

Art.77. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

Art.78. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art.79. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

Art.80. Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.81. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă ale angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

(2) Femeile cu copii în întreținere, precum și cele cu probleme sociale deosebite, la competență egală, vor fi protejate în cazul în care se propune reducerea de personal.

CAPITOLUL X

CARIERA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.82.(1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcții contractuale se face prin concurs sau examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții. Ordonanata de Urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ.

(2) La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale.

(3) Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs;

g) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

(4) În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.

Art. 83. (1) Promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

(2) În situația în care nu există un post vacant, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior.

(3) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se poate face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a Primarului, din care fac parte reprezentanții salariaților.

(4) Avansarea în gradația imediat superioară se face la îndeplinirea condiției de vechime prevăzute de tranșele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii LEGE-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(5) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani – și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani – și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(6) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(7) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute.

(8) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către Primar, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

(9) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se va realiza în baza Regulamentului privind criteriile și modul de evaluarea performanțelor profesionale ale personalului contractual din cadrul Primăriei orasului Târgu-Neamț.

(10) Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an, și vor fi promovate, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară.

(11) Absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată, care la data trecerii pe funcția corespunzătoare studiilor absolvite erau încadrați pe funcții cu un nivel de studii inferior, specifice domeniului în care au absolvit studiile universitare, se încadrează la gradul profesional imediat superior gradului de debutant, păstrându-și gradația avută la data promovării, numai în măsura în care atribuțiile din fișa postului au fost modificate în mod corespunzător.

Art.84. (1) Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și cu alte acte normative în domeniu.

(2) Suspendarea contractul Individual de Muncă are loc de drept la inițiativa unuia dintre părți s-au cu acordul părților în condițiile stabilite de lege.

(3) Contractul Individual de Muncă se suspendă pentru absențe nemotivate dacă într-un interval de 3 zile salariatul nu comunică care sunt motivele absențării sale și nu trimite documente justificative.

(4) Încetarea Contractul Individual de Muncă are loc de drept la inițiativa uneia dintr părți s-au cu acordul părților în condițiile legii.

CAPITOLUL XI

EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art.85. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților contractuali din cadrul Primăriei orasului Târgu-Neamț se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

(3) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, prin acordarea unuia dintre calificativele: “foarte bine”, “bine”, “satisfăcător” sau “nesatisfăcător”. Perioada de evaluare este cuprinsă între 1-31 ianuarie a fiecărui an. Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.

(4) În mod excepțional, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al personalului contractual evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz personalul contractual va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de serviciu sau, după caz, raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz evaluatorul are obligația ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de serviciu sau raporturilor de muncă sau, după caz, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice de la încetarea sau modificarea raporturilor de serviciu sau raporturilor de muncă, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din subordine;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată este promovată în grad profesional.

(5) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale se va realiza pe baza următoarelor criterii prevăzute în Legea 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

a) cunoștințe și experiență;

b) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;

c) judecata și impactul deciziilor;

d) influență, coordonare și supervizare;

e) contacte și comunicare;

f) condiții de muncă;

g) incompatibilități și regimuri speciale. După caz, în funcție de specificul activității și de atribuțiile exercitate efectiv de către persoana evaluată (de exemplu, pentru funcțiile administrative), pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare.

(6) Evaluatorul poate modifica fișa de evaluare dacă se ajunge la un punct de vedere comun.

(7) Fișa de evaluare se înaintează contrasemnatarului. În situația în care calitatea de evaluator o are conducătorul autorității sau instituției publice, fișa de evaluare nu se contrasemnează. În sensul prezentului act administrativ, are calitatea de contrasemnatar superiorul ierarhic evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice.

(8) Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului în următoarele cazuri: a) aprecierile consemnate nu corespund realității; b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord

(9) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

(10) Angajații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot să îl conteste la conducătorul autorității sau instituției publice. Conducătorul autorității sau instituției publice soluționează contestația pe baza fișei de evaluare, a referatului întocmit de către persoana evaluată și a celui întocmit de evaluator și avizat de contrasemnatar. Contestația se formulează în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință de către persoana evaluată a fișei de evaluare contrasemnată și se soluționează în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

(11) Rezultatul contestației se comunică persoanei evaluate în termen de 5 zile lucrătoare de la soluționarea contestației.

(12) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

CAPITOLUL XII

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI

Art.86. Încălcarea de către angajați , cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.87. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevazute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

(5) Cercetarea disciplinara se realizeaza in termenele si conditiile impuse de lege.

Art.88. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătorie.

(3) Cercetarea disciplinara se face conform procedurii stabilite in Codul Muncii si alte acte normative tangente.

Art.89. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:

- a)** pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
- b)** pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
- c)** pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.90. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.91. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul Primarului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.

CAPITOLUL XIII

EGALITATE DE ȘANSE

Art.92.(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Angajatorul este obligat să respecte și să vegheze la respectarea în unitate a dispozițiilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în sensul Legii nr. 202/2002.

(2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(3) Angajatorul se va implica în mod activ în scopul eliminării tuturor formelor de discriminare, prin:

- prevenirea oricărui fapt de discriminare, prin instituirea unor măsuri (angajare, promovarea femeilor, perfecționare și accesare la formare profesională în egală

masura), in vederea protectiei persoanelor defavorizate, care nu se bucura de egalitatea sanselor;

- mediere prin solutionarea pe cale amiabila a conflictelor aparute in urma savarsirii unor acte/fapte de discriminare;

- sanctionarea disciplinara a comportamentului discriminatoriu al angajatilor care incalca demnitatea personala a altor angajati, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare;

- nu va solicita unei candidate, in vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate;

- nemodificarea unilaterală a relațiilor sau condițiilor de muncă;

- informarea tuturor angajatilor cu privire la interzicerea hartuirii sexuale la locul de munca.

(4) Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

(5) Pe persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă. Plângerea va ajunge la secretarul comisiei desemnate sa solutioneze astfel de sesizari, din care face parte cel puțin un reprezentant al salariatilor.Comisia va cerceta, va audia persoanele implicate si pe cele care au fost de fata sau au luat la cunostinta despre aspectele sesizate, va solicita probe, documente, tot ceea ce ajuta la solutionarea cererii.

Angajatorul împreuna cu comisia desemnată va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare sau alte masuri ce se impun.

(6) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

(7) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

(8) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(9) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, respectiv la secția pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(10) Răspunsul scris va fi întocmit de către o persoana numită prin dispoziție de către primar dintre membrii comisiei, se va înregistra în registrul de intrări – ieșiri al unității și va fi comunicată salariatului în termen de 30 de zile de la înregistrare.

(11) Angajații au dreptul că, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(12) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

CAPITOLUL XIV

DISPOZIȚII FINALE

Art.93. (1) Primarul orașului Târgu-Neamț și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o pozitie neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art.94. (1) Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț recunoaste dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv.

(3) Reprezentanții salariaților beneficiază de un numar de 2 ore în cadrul programului de lucru pentru ducerea la îndeplinire a atribuțiilor care le-au fost conferite în adunarea generală a salariaților. Acest numar de ore nu se reportează.

Art.95.(1) Conducerea Primăriei orasului Târgu-Neamț și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Conducerea unității va comunica anual salariaților informații cu privire la situația economico financiară a unității.

Art.96. Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art.97. Drepturile privind raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art.98. Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, Legii nr. 153/2017- privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Ordonanţei Urgente nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ şi ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată precum şi cu cele ale altor acte normative aplicabile personalului contractual.

Art. 99. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial şi se aduce la cunoştinţă publică prin afişare, la fel ca şi Regulamentul Intern.

Anexă nr. 1

cu materialele igienico – sanitare şi categoriile de beneficiarii

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
NR...../.....2023

Nr. Crt.	Tip material Igienico – sanitar	Categorie de beneficiarii	Periodicitate
1	Trusă medicală prim - ajutor	Toţi salariaţii la sediul unităţii şi puncte de lucru	Pînă la data expirării
2	Săpun	- toţi salariaţii - se dotează băile din incintă - unităţii şi puncte de lucru	Ori de cîte ori este nevoie
3	Hîrtie igienică	- toţi salariaţii - se dotează băile din incintă - unităţii şi puncte de lucru	Ori de cîte ori este nevoie
4	Soluţie curăţat	- se dotează băile din incintă - unităţii şi puncte de lucru	Ori de cîte ori este nevoie
5	Soluţie pentru dezinfectat mîinile	- toţi salariaţii - se dotează băile din incintă	Ori de cîte ori este nevoie

		- unității și puncte de lucru	
6	Solutie pentru dezinfectatsuprafetele	- toți salariații - se dotează băile din incintă - unității și puncte de lucru	Ori de câte ori este nevoie
7	Termoscaner	La intrarea in unitate	

Anexă privind alimentația de protecție și alte drepturi ale salariaților:

- 1) Condițiile de muncă nu impun acordarea alimentației de protecție tip antidot.
- 2) În situația în care legislația impune se acordă apă plată s-au minerală și ceai cald în funcție de condițiile climatice.
- 3) În mod curent salariații au acces la apă potabilă în incinta unității și la punctele de lucru.

Anexă nr. 2

CU PLANUL DE FORMARE PROFESIONALĂ

ORAȘUL TÂRGU-NEAMȚ

Str. Stefan cel Mare 62, 615200 Târgu Neamt, Tel. 0233/790245 Fax:02 33/790508
E-mail: tgnt@primariatgneamt.ro, CIF 2614104

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
NR...../.....2023

PLANUL ANUAL DE FORMARE PROFESIONALĂ

I.1. identificate în rapoartele de evaluare		
I.1.1. Domeniul 1 – Management public		
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere	5
	de execuție	10
	Personal contractual	5
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere	
	de execuție	2
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	3
I.1.2. Domeniul 2 – Reformă și legislație		
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere	2
	de execuție	10
	Personal contractual	3
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere	2
	de execuție	2
	Personal contractual	2
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	3
I.1.3. Domeniul 3 – Comunicare publică		
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere	2

	de execuție	5
	Personal contractual	2
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere delucru		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	5
I.1.4. Domeniul 4 – Resurse umane		
Cursuri de perfecționare profesională		
	de conducere	1
	de execuție	4
	Personal contractual	1
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere delucru		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	3
I.1.5. Domeniul 5 – Resurse publice		
Cursuri de perfecționare profesională		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte		
	de conducere	
	de execuție	7
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere delucru		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	1
I.1.6. Domeniul 6 – Proiecte și finanțări		
Cursuri de perfecționare profesională		
	de conducere	2
	de execuție	8
	Personal contractual	3
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere delucru		
	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	3
I.1.7. Domeniul 7 – Dezvoltare personală		
Cursuri de perfecționare profesională		
	de conducere	
	de execuție	3
	Personal contractual	

Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
I.1.8. Domeniul 8 – Tehnologia informației		
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere	1
	de execuție	2
	Personal contractual	2
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
I.1.9. Domeniul 9 – Protecția mediului		
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere	
	de execuție	1
	Personal contractual	
Sesiuni de instruire pe domeniile protecției mediului organizate de ANPM	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere	
	de execuție	
	Personal contractual	