



ROMANIA
Județul Neamț
CONSILIUL LOCAL AL
ORASULUI TÂRGU-NEAMȚ
HOTĂRÂRE



Nr. 288 din 25 octombrie 2024

privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț, instituție cu personalitate juridică aflată în subordinea Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț pentru perioada 2025-2027 (24 luni)

Consiliul Local al orașului Târgu-Neamț, județul Neamț:

Având în vedere temeiurile juridice, respectiv prevederile legale:

- 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;
- O.U.G nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din din fonduri publice;
- Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social;
- Legea nr.53/2003-Codul Muncii;
- Hotărârea Guvernului nr.250/1992 privind concediul de odihnă ale salariaților din administrația publică;
- Hotărârea Guvernului nr.123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- H.C.L. nr. 307 din 20 octombrie 2022 privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț pentru perioada 2022-2024;

Examinând Referatul de Aprobare înaintat de Primarul orașului Târgu Neamț și Raportul de Specialitate al Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț înregistrate cu nr. 3850 din data de 24.10.2024, prin care se propune Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț, aprobarea Contractului Colectiv de Muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț, instituție cu personalitate juridică aflată în subordinea Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț pentru perioada 2025-2027 (24 luni).

Ținând cont de avizele comisiilor de specialitate ;

În temeiul prevederilor art.129 alin.(2) lit. a și d, alin.(3) lit. a, c și d, art.139 alin (1), art.140 alin(1) lit.g și ale art.196 alin (1) lit.a, și ale art. 349-353 din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu completările si modificările ulterioare;

Consiliul Local al Orașului Târgu-Neamț, întrunit în cea de-a 84-a ședință extraordinară din mandatul 2020-2024, adoptă prezenta hotărâre

Art.1. Se aprobă Contractul Colectiv de muncă pentru angajații cu contract individual de muncă din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț, instituție cu personalitate juridică aflată în

subordinea Consiliului Local al orașului Târgu-Neamț, pentru perioada 2025-2027, conform Anexei la prezenta hotărâre.

Art.2. La data intrării în vigoare a prezentei hotărârii se abrogă orice hotărâre contrară.

Art.3. Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț va duce la îndeplinire prezenta hotărâre.

Art.4. Secretarul orașului Târgu-Neamț va asigura publicitatea și comunicarea prezentei hotărâri instituțiilor și persoanelor interese.

Art.5. Prezenta hotărâre se comunică, în mod obligatoriu, prin intermediul secretarului general al orașului, în termenul prevăzut de lege, Primarului orașului Târgu-Neamț, Prefectului județului Neamț, se depune electronic, pe pagina de internet www.primariatarguneamt.ro în subeticheta Monitorul Oficial-Registrul pentru evidența hotărârilor autorității deliberative.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ
Vrînceanu Maria

CONTRASEMNEAZĂ
SECRETARUL GENERAL UAT
cu atribuții delegate,
C.j. Dunca Andreea

PROCEDURI ADMINISTRATIVE OBLIGATORII, anterioare atestarii autenticitatii Hotararii de Consiliu Local nr. 288/25.10.2024			
PROCEDURA DE VOT UTILIZATA			Vot prin vot deschis
HOTĂRÂRE CU CARACTER NORMATIV			
0	Hotărâre care se adoptă cu votul: majorității consilierilor locali în funcție	Voturi necesare	
1	Numărul consilierilor locali, potrivit legii		19
2	Numărul consilierilor locali în functie		19
3	Numărul consilierilor locali prezenti la adoptarea hotărârii		15
4	Numărul voturilor „PENTRU”		15
5	Numărul voturilor „ÎMPOTRIVĂ”	Voturile „ABTINERE” se numără la voturile „ÎMPOTRIVĂ”.	
6	Numărul voturilor „ABTINERE”		
7	Numărul consilierilor locali care absentează motivat		4
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. 288/25.10.2024		
Nr. crt.	OPERATIUNI EFECTUATE	Data
0	1	2
1	Adoptarea hotărârii	25.10.2024
2	Comunicarea către primar	. 10.2024
3	Comunicarea către prefectul județului	. 10.2024
4	Comunicarea către persoanele cărora li se adresează	. 10.2024
5	Devine obligatorie și produce efecte juridice începând cu	. 10.2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL

DIRECȚIEI

DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ

A ORAȘULUI TÂRGU NEAMȚ

2025-2027

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivelul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț
2025-2027

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii republicată, ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social, republicată, ale Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Hotărârii Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare “Sănătate și asistență socială” 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, a Legii nr. 319/2006-Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 476/2006 privind Stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților precum și a Contractului Colectiv de Negociere Colectivă pe ramură sanitară, aflat în vigoare, se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1- Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț, cu sediul în strada Ștefan cel Mare nr. 62, reprezentată prin Director Executiv Maria Arsene, în calitate de angajator;

2-Salariații din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț(angajații cu contract individual de muncă), prin reprezentanții salariaților desemnați de salariații nesindicaliști din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț, împuterniciți să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul conform legii, a intervenit urmatorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

1. Contractul colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Direcției de Asistență Socială a 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) măsurile de sănătate și securitate în muncă, 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) răspunderea juridică a salariaților

3. Prezentul contract privind raporturile de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, 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. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare ale Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentanții salariaților – personal contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț, care le vor transmite doamnei director Maria Arsene și care le va transmite cu sau fără obiecțiuni la reprezentanții salariaților – personal contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială

(4) Modificările aduse Contractului colectiv se comunică în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, menționată în cuprinsul acesteia. Modificările aduse Contractului colectiv se fac prin acte adiționale la acesta și produc efecte numai pentru viitor.

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

Art. 4. Suspendarea și încetarea Contractului Colectiv de Muncă au loc potrivit legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă 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 colectiv de muncă privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, directorul executiv 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, 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. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art. 8. Modificările aduse contractului produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M Neamț.

Art.9.(1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare. Iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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

Art. 10 Prevederile prezentului contract la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 11. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile se vor adresa comisiei paritare, aleasă la nivel de instituție, conform anexei nr.3.

(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. 12. Declanșarea procedurii prevăzute la art.11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art. 13. (1) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor cauze, după caz.

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

Art.14 (1)Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract să nu promoveze și să nu susțină proiecte ce decurg din contract, oricare ar fi nivelul la care acestea s-au încheiat.

(2)Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr.367/2022 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

1.ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 15. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă, forma de desfășurare este contractul individual de muncă.

Art. 16.(1) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, în cadrul Direcției de Asistență Socială se 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. 17. (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz, precum și în conformitate cu alte proceduri prevăzute de lege.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități .

(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(4) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen, în condițiile legii.

(5) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

(6) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(7) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(8) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(9) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(10) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

(11) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(12) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(13) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

Art. 18. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(3) Elementele din informarea prevăzută la art.18 trebuie să se regasească și în conținutul contractului individual de muncă, conform anexei nr. 2

Art. 19. Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

Art.20. (1) Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română 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) dovedește prin certificat, sau după caz, prin alt tip de document absolvirea unei perfecționări sau specializări stabilite expres de lege pentru ocuparea unor funcții publice;
- h) 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, amnistia post-condamnatorie sau dezincriminarea faptei;
- i) nu le-a fost interzis dreptul de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, prin hotărâre judecătorească definitivă, în condițiile legii
- j) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani;
- k) nu a fost lucrător al Securității sau colaborator al acesteia, în condițiile prevăzute de legislația specifică;

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art.21. (1) Condițiile specifice pe care trebuie să le îndeplinească persoana care participă la concursul pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se stabilesc, pe baza fișei postului.

(2) Condițiile specifice referitoare la studiile necesare pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante care necesită studii superioare ori studii superioare de scurtă durată se stabilesc în conformitate cu nomenclatoarele domeniilor și specializărilor din învățământul universitar de lungă durată și scurtă durată, respectiv nomenclatoarele domeniilor de studii universitare de licență și specializărilor și programelor de studii din cadrul acestora.

Art.22.(1) În vederea ocupării unui post vacant sau temporar vacant, direcțiile/compartimentele/birourile din cadrul instituției publice transmit compartimentului de resurse umane propunerea privind organizarea și desfășurarea concursurilor.

(2) Propunerea privind organizarea și desfășurarea concursului de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă următoarele:

- a) denumirea funcției contractuale vacante sau temporar vacante;
- b) fișa de post corespunzătoare funcției contractuale vacante sau temporar vacante întocmită și aprobată în condițiile legii;
- c) bibliografia și, dacă este cazul, tematica stabilită de conducătorul structurii de specialitate care propune organizarea concursului de ocupare a postului vacant sau temporar vacant;

- d) propuneri privind componența comisiei de concurs, precum și a comisiei de soluționare a contestațiilor;
 - e) tipul probelor de concurs: proba scrisă și/sau proba practică și interviu, după caz;
 - f) alte mențiuni referitoare la organizarea concursului sau la condițiile de participare.
- (3) Bibliografia poate cuprinde acte normative, lucrări, articole de specialitate sau surse de informare și documente expres indicate, cu relevanță pentru funcția contractuală vacantă sau temporar vacantă pentru care se organizează concursul. Bibliografia întocmită de către structura de specialitate în cadrul căreia se află postul vacant sau temporar vacant este transmisă compartimentului de resurse umane și aprobată de conducătorul autorității sau instituției publice.
- (4) Tematica concursului se stabilește pe baza bibliografiei.

2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 23. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractul individual de muncă.

Art. 24. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 25. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual/concediul suplimentar corespunzător locului de muncă;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la demnitate în muncă;
 - f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - g) dreptul la acces la formarea profesională;
 - h) dreptul la informare și consultare;
 - i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) dreptul la protecție în caz de concediere;
 - k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
 - l) dreptul de a participa la acțiuni colective și alte drepturi prevăzute de lege;
 - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.
 - o) să fie informat despre orice modificare care apare în legătura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca și timpul de odihnă;
 - p) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul sau de munca;
 - r) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - s) să-și informeze șeful direct privind orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - t) să refuze alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau contravin legii;
 - u) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
 - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
 - x) alte drepturi prevăzute de lege;
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită
 - h) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului

i) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 26. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice anual salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.

e) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului.

3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 27. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 28. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 29. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 30 Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 31. (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 32 (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea detașat vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul

de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art.33. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

4.SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 34 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 35. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a)concediu de maternitate;

b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c)carantină;

d)exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e)îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f)forță majoră;

g)în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h)de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i)în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a)concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b)concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c)concediu paternal;

d)concediu pentru studii și formare profesională;

e) concediu fără plată de până la 24 luni, pentru munca în străinătate sau participarea proiecte cu finanțare din fonduri europene sau naționale

f)exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

g)participarea la grevă.

h)concediu de acomodare

(3)Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin regulamentul intern, dacă într-un interval de 3 zile lucrătoare salariatul nu comunică conducerii care sunt motivele absențării sale și nu trimite documente justificative.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare anual, 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, frecvență redusă sau fără frecvență.

b)susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorant

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile alin.(4) lit.a) nu afectează vechimea în muncă.

Art. 36. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a)în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b)în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

c)în cazul în care împotriva salariatului s-a luat în condițiile Codului de procedura penală,măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune ,dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă ,precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu,iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

d)pe durata detașării;

e)pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2)În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Art. 37. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, în condițiile prevăzute de lege.

5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.38. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a)de drept;

b)ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c)ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 39. (1)Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

e)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau cu caracter excepțional , pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă , în termen de 30 zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

d) la data împlinirii vârstei de 67 ani, indiferent de sex, pentru medicii care optează pentru continuarea activității după data îndeplinirii cumulative a vârstei standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, în condițiile legislației privind sistemul unitar de pensii.Cererea privind menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani se depune de către medicul care se află în relație contractuală în mod direct cu aceasta, cu cel puțin 15 zile înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare privind sistemul unitar de pensii publice.

- e)ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h)de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

(2)Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 40. (1)Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2)Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3)Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4)În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5)Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6)Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7)Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 41. (1)**Concedierea** reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2)Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Este interzisă concedierea salariaților:

a)pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b)pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(4) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a)pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b)pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c)pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d)pe durata concediului de maternitate

e)pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f)pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g)pe durata efectuării concediului de odihnă.

h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă

(5) Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a)în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b)în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 zile, în Condițiile de procedură penală.

c)în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d)în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(6) Dreptul la preaviz în cazul concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(7)Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

(8) **Demisia** reprezintă actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(9) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(10) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(11) Termenul de preaviz este cel convenit de părți și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(12) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(13) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(14) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(15) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

Art. 42. (1) Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art. 43. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână.

Art. 44. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(3) Pentru persoanele încadrate pe funcția de medic/medic dentist, durata zilnică a timpului de muncă este de 7 ore pe zi, conform M.S nr. 870/2004, iar pentru persoanele încadrate pe funcția de asistent medical durata zilnică a timpului de muncă este de 8 ore pe zi.

(4) Evidența prezenței la program se ține prin condici de prezență în care personalul este obligat să semneze zilnic. Nesemnarea zilnică și la timp a condicilor de prezență constituie o încălcare a normelor de disciplină a muncii și se sancționează conform legislației în vigoare.

(5) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unitățile cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.

(6) Personalul care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(7) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână, respectiv 35 ore/săptămână (medici), această posibilitate fiind specificată în CIM.

Art. 45. (1) Orele prestate cu aprobarea scrisă a angajatorului, peste programul de lucru stabilit în instituție, sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucratoare 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, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător, în conformitate cu acte normative aplicabile în domeniu.

(3) 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 lună.

Art. 46. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

(2) Pauza de masă în cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 47. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2). Pentru orele lucrate în acest interval salariații beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din dalariul 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.

(4) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni, dar nu mai mult de 3 ture de noapte/lună.

Art.48. (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, precum și persoanele singure din familii monoparentale.

Art.49 Repausul săptămânal se acordă 48 ore consecutive de regula sâmbăta și duminica.

CONCEDII SI ZILE LIBERE

Art. 50. (1) Se consideră sărbători legale în care nu se lucrează:

a) Anul Nou – (1-2 ianuarie);

b) ianuarie-Botezul Domnului/Boboteaza(6 ianuarie)

c) ianuarie-Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul(7 ianuarie)

d)24 ianuarie-Ziua Unirii Principatelor Române

e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui

f)Prima și a doua zi de Sfintele Paști;

g) Ziua internațională a muncii (1 mai) ;

h)1 Iunie

i)1 și a 2 zi de Rusalii

j)15 august-Adormirea Maicii Domnului

k) 30 noiembrie Sf. Andrei ;

l)1 Decembrie

m)prima și a doua zi de Crăciun

n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori 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,

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

(3) 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.

Art. 51.

(1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

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

a) 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime;

b) 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime.

(3) Pentru cadrele medicale din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului, durata efectivă a concediului de odihnă va fi în concordanță cu Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Negociere Colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, aflat în vigoare;

(4)Concediile de odihnă de la alin. (3) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate, cu 4 zile pentru personalul medical care lucrează în activitatea de prevenire și combaterea a bolilor transmisibile, 3 zile pentru personalul medical care utilizează materiale dentare și alte substanțe preparate cu solvenți aromatici. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

(6) Concediul de odihnă poate fi efectuat în transe, din care una de minimum 10 zile.

Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.

(7) 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.

(8) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:

a) Incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;

b) Pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;

d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.

(9) Salariații detașați la Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț sau de la Direcția de Asistență Socială a orașului 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.

(10) În cadrul cabinetelor medicale școlare concediile de odihnă se efectuează cu precădere pe perioada vacanțelor școlare.

(11) Salariații pot beneficia de concediu de odihnă suplimentar cu respectarea legislației aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

Art.52. (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.53. 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, dacă acesta se află la odihnă sau tratament, pe bază de documente;

c) timpul consumat cu deplasarea dus-întors, dar nu mai mult de 2 zile, se consideră timp lucrat și se adaugă la concediul de odihnă plătit.

Art.54. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.

Art.55. (1) 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/adoptia unui copil-3 zile lucrătoare

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

e) 1 zi lucrătoare- la controlul medical anual

f) 1 zi lucrătoare- la donarea de sânge(în ziua donării în condițiile art.11 lit.b H.G nr 1364/2006)

- (2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia. Durat concediului paternal este de 10 zile lucrătoare.
- (3) Dacă salariatul a obținut un atestat de absolvire a unui curs de puericultură, durata concediului paternal acordat în condițiile alin.(2) se majorează cu 5 zile lucrătoare, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
- (5) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea scrisă a salariatului, personal contractual, de către conducătorul instituției.

CONCEDIUL FARA PLATA

Art.56

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.
- (2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern
- (3) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, cu aprobarea ordonatorului principal de credite , pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
- (4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:
- a) până la 6 luni pe an, cumulativ sau fracționat în maximum 3 tranșe, pentru situații personale sau studiu.
 - b) pentru alte situații, cu acordul organizațiilor sindicale.
- În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată acordul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (5) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
- (6) 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:
- 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 unitate.
- ☐(7) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (6), 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.
- (8) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (6) și (7), pe durate stabilite prin acordul părților.
- (9) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.
- (10) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (6) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

INVOIRI

Art .57

- (1) La cererea salariatului se acordă ore de invoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situații:
- a) efectuarea unor analize 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 IV

SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.58. (1) Pentru angajații contractuali ,drepturile salariale se acordă potrivit legislației in vigoare conform Legii nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

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

(3)La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(4)Plata salariilor se face lunar in data de 08 ale lunii.

(5)Salariile angajaților contractuali din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu-Neamț se stabilesc conform prevederilor legale in domeniu.

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

(7)In cazul detașării și delegării salariaților, acestia vor beneficia de drepturile prevăzute de legislația muncii in vigoare la momentul delegării/detașării.

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

Art. 59. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 60. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 61. (1) Angajații, beneficiază anual de vouchere de vacanță în cuantumul stabilit potrivit prevederilor legale în vigoare. Voucherele de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu aceasta destinație în bugetul de venituri și cheltuieli a instituției.

(2) Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț, acordă obligatoriu fiecărui salariat, lunar, proporțional cu timpul efectiv lucrat din luna anterioară, indemnizație de hrana reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Art.62. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat in cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază /soldă de funcție /salariu de funcție /indemnizația de încadrare.

Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite prin Hotărârea Guvernului 751/2018.

Art.63. Locurile de muncă și categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin H.G. 153/2018 și H.G 917/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art.64 (1) Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial specific domeniului propriu de activitate este prevăzută de Legea 153/2017 și în anexele nr I-VII (Legea nr 153/2017)

(2) Potrivit art. II din OUG nr. 115/2023, începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023 în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Art.65 Sporurile și adaosurile la salariul de bază se acordă conform legislației aplicabile pentru personalul plătit in sectorul bugetar, pe baza determinărilor și expertizărilor existente și cu îndeplinirea condițiilor legale de acordare și încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.66 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 Legea nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, fără acordarea salariului corespunzător coeficientului de ierarhizare aferent noii clase de salarizare.

Art.67. Salariații cu contract individual de muncă beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

Art.68. Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț, prin Serviciul Resurse Umane, Comunicare și Registratură va elibera, la cerererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă sau în specialitate.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.69. 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.175-191 Codul Muncii)

Art.70. Conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț 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.71 (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 seful 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 oboseală excesivă a salariaților. Conducerea Direcției de Asistență Socială orașului 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 Direcției de Asistență Socială orașului 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.72. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții deosebite, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art.73. În funcție de numărul de personal și structura stabilite, conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț are obligația să asigure bunurile și condițiile necesare (spațiu, mobilier, birotică, aparatură, consumabile, materiale igienico-sanitare,) pentru buna desfășurare a activității.

Art.74. Conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț împreună cu reprezentanții salariaților stabilesc programul normal de lucru, astfel: de luni până joi- 08.00-16.30, vineri 08.00-14.00.

Art.75. Conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului 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.76. 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.77 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.78. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract.

Art.79. (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.

PROTECȚIA MUNCII

Art.80. (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 securitatea și sănătatea în muncă 319/2006, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.

(3) Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(4) Conducerea Direcției de Asistență Socială orașului 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 Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț are obligația de a asigura în mod gratuit 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) echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare.
- e) materiale igienico-sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens, conform anexei 1.

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

Art.81. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Art.82. (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.

Art.83. (1) Direcția de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează 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 acestora. 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.84. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

Art.85. (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.86. 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 șeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 3 zile lucrătoare de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă. Dacă absențele au caracter nemotivat contractul de muncă poate fi suspendat, în condițiile legii.

Art.87. (1) Conducerea Direcției de Asistență Socială a 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, în limita bugetului aprobat de ordonatorul principal de credite.

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

Art.88. (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.

REPREZENTANȚII LUCRĂTORILOR CU RĂSPUNDERI SPECIFICE ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Art. 89.(1) La nivelul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț se constituie comitetul de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii, conform prev. HG 1425/2006.

(2)Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

Art. 90. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, sunt desemnați de către reprezentanții personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț .

Art. 91. Numărul reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă va fi stabilit în funcție de numărul de salariați ai unității, conform cerințelor prevăzute la art. 60 din H.G. nr. 1425/ 2006, modificată și completată cu H.G. nr. 955/ 2010.

Art. 92. Reprezentanții salariaților – personal contractual din cadrul Direcției de Asistența Socială a orașului Târgu Neamț, va comunica în scris angajatorului/inspectorului de protecția muncii, la cererea acestora, numărul și numele reprezentanților acestora care urmează să facă parte din comitetul de securitate și sănătate în muncă în termen util.

Art. 93. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să îndeplinească cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzătoare cel puțin nivelului de baza, conform prevederilor art. 47-51, din H.G. nr. 1425/ 2006, modificata și completata cu H.G. nr. 955/ 2010;

Art. 94. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt consultați și participă, în conformitate cu art. 18 din Legea nr. 319/ 2006, și pot desfășura următoarele activități:

- a) colaborează cu angajatorul pentru îmbunătățirea condițiilor de securitate și sănătate în munca;
- b) însoțesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
- c) ajută lucrătorii să constientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;

- d) aduc la cunoștința angajatorului sau comitetului de securitate și sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- e) urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție;
- f) informează autoritățile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în munca.

Art. 95. Reprezentanții lucrătorilor vor îndeplini atribuțiile ce le revin conform prevederilor legale, precum și orice alte sarcini venite din partea comitetului de securitate și sănătate în muncă, a președintelui acestuia, precum și din partea inspectorului de protecția muncii.

CAPITOLUL VI

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

Art.96. Direcția de Asistență Socială a orașului 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.97. 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.98. 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.99. 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.100. (1) În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces și care poate fi, după caz, soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, mostenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, oricare persoană care face această dovadă, conform Legii 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice.

(2) Asiguratul (salariatul) beneficiază de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat sau pensionar la data decesului.

(3) Se consideră membru de familie: soțul, copiii proprii, copiii adoptați, copiii aflați în pasament familial sau cei încredințați spre creștere și educare familiei, în vârstă de până la 18 ani sau, dacă își continuă studiile, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani, precum și copiii incapabili de muncă, indiferent de vârstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înaintea vârstelor menționate și părinții și bunicii oricărui dintre soți.

Art.101. (1) Cuantumul ajutorului de deces, în cazul decesului salariatului, se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Ajutorul de deces convenit asiguratului (salariatului) pentru un membru de familie reprezintă jumătate din cuantumul ajutorului de deces stabilit în cazul decesului salariatului.

CAPITOLUL VII

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.102. (1) Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile.

(2) Criteriul sexului nu poate fi o piedică pentru încadrare și promovare.

(3) Femeile gravide începând cu luna a 5-a vor fi trimise în deplasare în alte localități, numai cu acordul lor.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

(5) În baza recomandării medicului de familie, salariați gravide care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

(6) D.A.S Tg Neamț va acorda salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(7) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(8) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare în vitro, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului

Art.103. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

Art.104. Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, în condițiile legii.

Art.105. Relurea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se face pe același post.

Art.106. (1) Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă ale angajaților instituției în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL MUNCII

Art.107. (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.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

Art.108. (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(2) Angajații au dreptul ca, 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.

(3) 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 VIII

CARIERA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 109. (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.

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

Art. 110. (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 decizie a directorului executiv 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 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 potrivit alin.(4), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

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

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

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

d) gradația 4 - de la 15 la 20 de ani – și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cotă 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 cotă 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.(5), corespunzător gradației deținute.

(8) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadela lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

(9) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către directorul executiv, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

(10) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se va realiza în baza Regulamentului privind criteriile și modul de evaluarea performanțelor profesionale ale personalului contractual din cadrul Direcției de Asistența Socială a orașului Târgu Neamț.

CAPITOLUL IX

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE

Art. 111. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților contractuali din cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 112. (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității în cadrul Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor salariaților – personal contractual prevăzându-se, în acest sens, sumele necesare acoperirii cheltuielilor cu pregătirea profesională.

(3) Perfectionarea profesională a salariaților-personal contractual se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională a funcției publice(anexa nr. 4).

CAPITOLUL X

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI

Art.113. Încălcarea de către angajați, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.114. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute 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.

Art.115. (1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care acestia 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.

Art.116. 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.117. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.118. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul directorului executiv 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 XI

DISPOZIȚII FINALE

Art.119. (1) Direcția de Asistență Socială a 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 poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

Art.120. (1) Conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț recunoaște 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.

Art.121. (1) Conducerea Direcției de Asistență Socială a orașului 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) 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) Executarea contractului este obligatorie pentru părți.

Art.122. Drepturile privind raporturile de muncă nu pot fi stabilite sub nivelul celor reglementate de actele normative în vigoare.

Art.123.(1) Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 367/2011 privind dialogul social, ale Legii

nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și alte măsuri fiscal bugetare, ale Hotărârii Guvernului nr. 1336 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei 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, precum și cu cele ale altor acte normative aplicabile personalului contractual.

(2) Prevederile prezentului contract se completează de drept cu cele din legislația în vigoare aplicabile personalului medical din cabinetele medicale școlare, respectiv ale Contractului Colectiv de Negociere Colectivă pe ramură sanitară.

Art.124. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț, se aduce la cunoștința tuturor angajaților prin grija angajatorului prin afișare la sediu și punctele de lucru la fel și Regulamentul Intern și intră în vigoare de la data înregistrării.

Art.125. Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat, în 3 (trei) exemplare. Prezentul contract a fost semnat după aprobarea sa de către Consiliul Local și de către directorul executiv al Direcției de Asistență Socială a orașului Târgu Neamț.

DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
A ORAȘULUI TÂRGU NEAMȚ

Director Executiv,
Maria Arsene

Reprezentanți salariaților

1. Platon Maria-Mihaela
2. Angheluță Teodora
3. Petraru Elena

Comp. Juridic și Contencios
Cons. juridic Huțanu Florina-Alina

Întocmit,
Rusu Simona-Paraschiva