Județul Neamț
Primarul Orașului Bicaz

Nr. 1278 din 25.08.2025

Federația Columna-S.C.O.R.
Grupa sindicală S.C.O.R. din PrimăriaOrașului Bicaz

Nr. 07 din 25.08.2025

ACORD COLECTIV
PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI
Încheiat la nivelul Orașului Bicaz, județul Neamț

În temeiul: *Legii nr. 367/2022 privind Dialogul social*, a *Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii* ***republicată, a *Legii-cadru nr. 153/2017 privind Salarizarea personalului plătit din fonduri publice* cu modificările și completările ulterioare, ale H.G.R. nr. 569/04.08.2017 *pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă*, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, a H.G. 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* cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 319/2006 - *Legea securității și sănătății în muncă*, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 467/2006 *privind Stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților*,

- Cu luarea în considerare a Dispoziția Primarului Orațului Bicaz nr. 273/28.08.2025, privind desemnarea comisiei de negociere din partea angajatorului pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă (CCM) și a Acordului Colectiv (AC) pentru salariații contractuali și funcționarii publici din partea Primăriei Orașului Bicaz, județul Neamț, privind nominalizarea persoanelor care urmează ***să negocieze și să semneze Acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.***
- Cu luarea în considerare a Dispoziției Președintelui organizației sindicale, privind nominalizarea persoanelor care urmează să negocieze și să semneze Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

În conformitate cu cele menționate în procesele-verbale de negociere încheiate cu nr. 12161/25.08.2025 și 09.10.2025, la sediul Primăriei Orașului Bicaz, str. Barajului, nr. 4, județul Neamț:

Părțile:

1. Orașul Bicaz, *(denumită în continuare Partea / primăria / Angajatorul)* cu sediul în orașul Bicaz, str. Barajului, nr. 4, jud. Neamț, având C.U.I.:2614392, E-mail: primariabicaz@yahoo.com, Telefon: 0233/254310/Fax: 0233/254530, reprezentată legal prin domnul Matasă Iulian - Traian, în calitate de primar

și

2. Federația COLUMNA-SCOR, (denumită în continuare **Sindicatul/Organizația sindicală reprezentativă)** persoană juridică înființată conform Sentinței Civile nr. 28 Federație, din ședința publică din 04.05.2005, pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București, cu sediul în **Municipul București, str. Vespasian nr. 39, Sector 1**, , având CIF: 17644537, Cont IBAN: RO73 BRDE 410S V538 1880 4100, deschis la BRD - Sucursala Academiei, Tel/Fax 021.315.09.50; Mobil: 0733.300.118, 0733.300.628, e-mail: **office.federatiacolumna@gmail.com,** federație reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă nr. 47 „Administrație Publică", potrivit sentinței definitive a Tribunalului Municipiului București nr. 2/REP/06.09.2023, reprezentată legal prin Președinte PUIU Lucian Ciprian **și având ca reprezentanți mandatați pentru negocierea și semnarea prezentului contract colectiv pe** doamna Camelia Leizeruc, Președinte al Filialei județene Neamț a Sindicatului Național S.C.O.R. și dna Caia Oana lider al grupei

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

sindicale a Sindicatului Național S.C.O.R. din cadrul U.A.T. Bicaz, ambii reprezentanți fiind mandatați în acest sens de către Președintele Federației Columna-S.C.O.R, la cererea Sindicatului Național S.C.O.R.

înțeleg să semneze prezentul Acord colectiv (în continuare A.C.) la nivelul unității și să respecte toate prevederile sale, după ce s-au consultat și au negociat toate clauzele cuprinse în acesta, după cum urmează:

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

ARTICOLUL 1

(1) În conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 57/2019 *privind Codul administrativ,* prezentul A.C. cuprinde dispoziții referitoare la:

a) Constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
b) Sănătatea și securitatea în muncă;
c) Programul zilnic de muncă;
d) Perfecționarea profesională;
e) Alte măsuri de protecție, în afara celor prevăzute de art. 10 și art. 11 din Legea nr. 367/2022 *a Dialogului social*, pentru cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în condițiile legii.

(2) În situația în care intervin alte reglementări legale, prevederile prezentului AC vor fi adaptate la acestea.

(3) Salarizarea și sporurile salariaților se stabilesc în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea nr. 153/2017 *privind personalul plătit din fonduri publice*, cu modificările și completările ulterioare, și ale HGR nr. 569/04.08.2017 *pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă*, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală.

ARTICOLUL 2

Prevederile prezentului A.C produc efecte pentru toți funcționarii publici actuali și pentru cei nou încadrați, din cadrul instituției Primăria Orașului Bicaz *(denumiți în continuare **funcționarul/ii public/i / salariatul/ții).***

ARTICOLUL 3

Părțile semnatare recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea prezentului A.C. la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate dispozițiile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

ARTICOLUL 4

(1) Executarea A.C. este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate atrage răspunderea civilă, după caz, disciplinară, a părților care se fac vinovate de acestea.

(2) Clauzele A.C. pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Noul A.C. este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte părți în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile legii.

ARTICOLUL 5

Primar,
Iulian - Traian Marasa

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

Drepturile şi obligaţiile individuale ale funcţionarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele A.C. în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligaţiilor respective.

ARTICOLUL 6

(1) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituţie, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient şi imparţial, în interesul cetăţenilor, cu respectarea prevederilor legii, ale A.C. şi a Regulamentului Intern.

(2) La numirea în funcţie, promovare, concediere şi la stabilirea drepturilor individuale, instituţia va asigura egalitatea de şanse şi tratament egal pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri politice, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din acordurile privind raporturile de serviciu.

(3) În caz de restructurare prin eliberare din funcţie/demitere a funcţionarilor publici din motive neimputabile acestora, ca urmarea unor măsuri legislative, stabilirea organigramei, statului de funcţii, a criteriilor de eliberare din funcţie / demitere a funcţionarilor publici, se va face cu acordul sindicatului semnatar al prezentului A.C. şi trebuie respectate în condiţiile Codului administrativ.

ARTICOLUL 7

Obiectul / Scopul Acordului colectiv

Reglementarea raporturilor de serviciu dintre *angajator* şi funcţionarii publici în scopul desfăşurării corespunzătoare a activităţii instituţiei în conformitate cu prevederile legale, promovarea unor relaţii de muncă echitabile, bazate pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, securitatea şi sănătatea în muncă, limitarea conflictelor de muncă şi evitarea declanşării grevelor.

CAPITOLUL II

Încheierea Acordului colectiv de muncă

ARTICOLUL 8

Durata Acordului colectiv

(1) Prezentul A.C. se încheie pe o perioadă determinată de 12 luni şi va produce efecte din momentul semnării sale de către părţi.

(2) Dacă niciuna dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui cu 30 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, el se prelungeşte de drept, o singură dată, pe o perioadă suplimentară de 12 luni.

ARTICOLUL 9

Interpretarea clauzelor acordului

Interpretarea clauzelor acordului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor.

CAPITOLUL III

Executarea, Modificarea, Suspendarea şi Încetarea Acordului Colectiv

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

ARTICOLUL 10

Executarea Acordului colectiv

(1) Executarea Acordului colectiv este obligatorie pentru părţi. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin Acordul colectiv atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

(2) Părţile sunt de acord că pe durata valabilităţii prezentului Acord colectiv funcționarii publici nu pot declanşa conflict colectiv de muncă la nivelul unităţii.

(3) Dreptul angajaţilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor acordurilor colective este garantat de lege.

(4) Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă la nivelul unităţii revendicările funcționarilor publici pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

ARTICOLUL 11

Drepturile şi obligaţiile ce revin părţilor în executarea acordului

(1) **Sindicatul Național SCOR,** prin persoanele mandatate de Federaţia Columna-SCOR are următoarele **drepturi**:

a) De a negocia respectiv semna Acordul colectiv la nivel de unitate / instituție;

b) De a fi asistat de reprezentanţii federaţiei la care este afiliat, la cerere, cu ocazia negocierii Acordului colectiv;

c) Să primească informaţiile necesare în vederea formulării unor cerințe și puncte de vedere privind negocierea Acordului colectiv (situaţia economico-financiară la zi a unităţii, situaţia ocupării forţei de muncă);

d) Să-și desemneze reprezentanții sindicali în vederea participării la negocierea A.C;

e) Să vegheze la respectarea aplicării Acordului colectiv;

f) Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislației specifice privind drepturile şi obligaţiile părţilor sau ale funcționarilor publici, modificarea acestor clauze făcându-se prin act adițional;

g) Să-și reprezinte membrii de sindicat în fața unității/instituției cu ocazia cercetării disciplinarea a vreunui membru, la solicitarea acestuia;

h) Să formuleze acțiuni în instanță la cererea și împuternicirea dată de membrii de sindicat în ipoteza încălcării de către instituție a unor drepturi ale acestora;

i) Să-și desemneze membri, să participe la lucrările Comisiei paritare la nivel de unitate / instituție;

j) Să participe cu statut de invitat permanent la sedințele Consiliului local și să primească documentele aferente desfășurării ședinței;

k) Să fie consultat în legătură cu întocmirea Regulamentului intern al instituţiei;

l) Să-i fie pus la dispoziție, la nevoie, un spațiu adecvat pentru desfășurarea de activități sindicale în cadrul instituției;

m) Să i se vireze lunar în contul bancar indicat, cotizația sindicală stabilită de acesta și să reținută pe statul de plată, de la membri de sindicat, la cererea sindicatului și cu acordul membrilor de sindicat; Cotizaţia plătită de membrii de sindicat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(2) **Sindicatul Național SCOR,** prin conducerea acestuia, are următoarele **obligații**:

a) De a respecta prevederile legale privind desfăşurarea raporturilor de serviciu existente între instituție și funcționarii publici, precum și a dispozițiilor prezentului acord colectiv;

b) Să dea dovadă de responsabilitate și corectitudine în ceea ce privește actele formulate în numele membrilor de sindicat inclusiv prin acțiuni în instanță;

c) Să explice și să consilieze membrii de sindicat în ceea ce privește drepturile și îndeplinirea obligațiilor lor (în situația în care aceștia nu înțeleg anumite aspecte importante în derularea raporturilor de serviciu) în conformitate cu legislația în vigoare, cu normele și procedurile interne ale instituției și prezentul acord colectiv de muncă;

d) Să identifice soluții viabile și legale, să facă propuneri către angajator în vederea evitării unor conflicte de muncă;

e) Să nu încurajeze nemunca, indisciplina și nerespectarea reglementărilor interne ale instituției, în relațiile cu membrii de sindicat;

f) Să nu denigreze instituția sau conducerea acesteia, sau alte persoane angajate în cadrul instituției, în relațiile cu membrii de sindicat sau în public;

g) Să facă dovada reprezentativității sindicatului cu ocazia negocierii Acordului colectiv de muncă și să informeze în cel mai scurt timp orice modificare apărută în statutul lor privind componența organelor de conducere, reprezentativitatea sau lipsa acesteia;

(3) **Instituția Primăria Orașului Bicaz în calitate de parte** a prezentului acord are următoarele **drepturi**:

a) De a organiza funcționarea instituției în funcție de necesități și resurse, în vederea îndeplinirii scopului pentru care a fost înființată;

b) De a elabora și fundamenta propunerea de buget pentru finanțarea beneficiilor bunei funcționări, de administrare a fondurilor pe care le are la dispoziție, aprobate de Consiliul local, în vederea îndeplinirii obiectului de activitate;

c) De a negocia respectiv semna Acordul colectiv la nivel de instituție în limitele prevederilor legale;

d) De a veghea la respectarea prevederilor Acordului colectiv la nivel de instituție;

e) De a numi membri în Comisia paritară constituită la nivel de unitate / instituție.

(4) **Primăria Orașului Bicaz, în calitate de instituție**, raportat la funcționarii publici, are următoarele **drepturi**:

a) Să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

b) Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

c) Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

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

e) Să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) Să stabilească perioada de efectuare a concediilor de odihnă anuale.

(5) **Instituția Primăria Orașului Bicaz, în calitate de parte** a prezentului contract, are următoarele **obligații:**

Primar,
Iulian Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cîbi

Elena Tofan

a) De a respecta prevederile legale privind desfăşurarea activităţii şi îndeplinirea obiectului de activitate, precum şi prezentul Acord colectiv;

b) Să comunice la solicitarea sindicatului, situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii;

c) Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislaţiei specifice privind drepturile şi obligaţiile părţilor sau ale funcţionarilor publici, modificarea acestor clauze făcându-se doar prin act adiţional semnat de ambele părţi;

d) De a depune toate diligenţele necesare în vederea aprobării / rectificării proiectului de buget al instituţiei de la Consiliul local şi achitării drepturilor salariale, în conformitate cu reglementările legale şi a procedurilor interne;

e) Să se consulte cu sindicatul semnatar al prezentului A.C. în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele funcţionarilor publici;

f) De a întocmi şi de a viza regulamentul intern al instituţiei; (un exemplar al acestui regulament se comunică sindicatului, anterior avizării / aprobării, în vederea formulării de propuneri / observaţii);

g) Să pună la dispoziţia sindicatului şi la solicitarea acestuia, un spaţiu adecvat în vederea desfăşurării activităţilor sindicale;

h) Să vireze lunar în contul sindicatului, cotizaţia sindicală stabilită de acesta şi reţinută pe statul de plată, de la membri de sindicat, la cererea sindicatului şi cu acordul membrilor de sindicat;

i) De a informa sindicatul semnatar al prezentului A.C. asupra oricărei probleme sau situaţii apărute independentă de voinţa părţilor care ar duce la nerespectarea unor clauze contractuale sau suspendarea temporară a aplicării acordului.

(6) **Instituţia Primăria Oraşului Bicaz,** raportat la funcţionarii publici, are următoarele **obligaţii:**

a) De a încheia, modifica, suspenda, înceta raportul de serviciu al funcţionarilor publici numai în conformitate cu prevederile legale în vigoare şi prezentul acord colectiv de muncă;

b) De a aplica în cadrul relaţiilor de muncă principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii respectiv „principiul nediscriminării", în conformitate cu prevederile art. 413 din Codul administrativ;

c) De a recunoaşte că orice funcţionar public care prestează o muncă în cadrul angajatorului, are dreptul să beneficiaze de un salariu conform pregătirii profesionale şi a postului ocupat, de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva eliberării nelegale din funcţie;

d) Să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din Acordul colectiv aplicabil şi din dispoziţia de numire în funcţia publică;

e) Să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

f) Să organizeze cursuri de formare profesională ale funcţionarilor publici din instituţie, în limita bugetului alocat;

g) Să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de serviciu;

Primar,
Iulian - Traian Matasa

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

h) Să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

i) Să înfiinţeze registrul de evidenţă a funcţionarilor publici, respectiv, dosarul profesional al funcţionarului public, în format electronic;

j) Să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat/funcţionar public al solicitantului;

k) Să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

ARTICOLUL 12

Modificarea Acordului colectiv

(1) Clauzele Acordului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru prin act adiţional.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului A.C. va face obiectul unei noi negocieri iar în cazul apariţiei unui act normativ care produce efecte juridice în legătură cu derularea raporturilor de serviciu, se va încheia un act adiţional, în vederea alinierii acordului la norma legală apărută;

(3) Cererea cu propunerea de modificare a Acordului colectiv se comunică în scris celeilalte părţi semnatare, şi va cuprinde clauza contractuală propusă a fi modificată, temeiul legal, urmând a fi înregistrată la fiecare dintre părţi.

(4) Negocierile cu privire la modificarea propusă, vor putea începe în cel mult 20 zile de la data comunicării solicitării, dar nu mai devreme de 5 zile lucrătoare de la data solicitării acestei modificări.

(5) Modificările aduse A.C. se consemnează într-un act adiţional, fiind semnat de părţile care au încheiat acordul.

(6) Actul adiţional produce efecte de la data semnării sale de către ambele părţi.

(7) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, instituţia se obligă să nu procedeze la încetarea rapoturilor de serviciu ale funcţionarilor publici, pentru motive ce nu sunt imputabile acestora.

ARTICOLUL 13

Suspendarea acordului colectiv

(1) Aplicarea Acordului colectiv nu poate fi suspendată prin act administrativ.

(2) Îndeplinirea prezentului acord va fi suspendată în perioada de acţiune a forţei majore, dar fără a prejudicia drepturile ce li se cuveneau părţilor până la apariţia acesteia.

(3) Prin *forţă majoră* se înţelege un eveniment independent de voinţa părţilor, imprevizibil şi insurmontabil, apărut după încheierea prezentului acord colectiv de muncă şi care împiedică părţile să execute total sau parţial obligaţiile asumate.

(4) Forţa majoră exonerează de răspundere părţile, în cazul neexecutării parţiale sau totale a obligaţiilor asumate prin prezentul acord. Exonerarea este valabilă doar pe durata evenimentului de forţă majoră.

(5) Partea care invocă forţa majoră este datoare să o comunice în termen de 72 de ore de la survenirea evenimentului, printr-un document scris, emis de către această parte.

(6) Dacă situaţia de forţă majoră durează mai mult de 15 zile, cele două părţi vor analiza şi vor stabili de comun acord dacă prezentul acord trebuie modificat sau reziliat.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(7) Aplicarea Acordului colectiv, sau parte din acesta, poate fi suspendată prin acordul părţilor, partea care invocă o cauză de suspendare va notifica cealaltă parte, cu cel puţin 30 zile calendaristice înainte de data la care suspendarea urmează să-şi producă efectele, încheindu-se un un act adiţional în acest sens.

ARTICOLUL 14

Încetarea acordului colectiv

Prezentul Acord colectiv încetează:

a) La împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;

b) Prin acordul părţilor;

c) La data încetării activităţii unităţii /instituţiei publice, în condiţiile legii;

d) La data dizolvării/ lichidării oricăreia dintre părţi, în condiţiile legii;

e) La data rămânerii definitive a hotărârii instanţei judecătoreşti privind constatarea nulităţii acordului colectiv;

f) Alte cauze prevăzute de lege.

(1) Partea care invocă o cauză de încetare a acordului va notifica cealaltă parte, cu cel puţin 30 zile calendaristice înainte de data la care încetarea urmează să-şi producă efectele.

ARTICOLUL 15

Soluţionarea litigiilor

(1) Părţile vor depune toate eforturile pentru a rezolva, pe cale amiabilă, eventualele neînţelegeri sau dispute ce pot interveni între ele în cadrul sau în legătură cu îndeplinirea responsabilităţilor asumate prin prezentul acord colectiv;

(2) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord colectiv, Comisia paritară constituită la nivelul instituţiei, este împuternicită să vegheze la monitorizarea respectării acordului colectiv de muncă, respectiv, dacă e necesar să interpreteze clauzele acordului colectiv de muncă, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părţi;

(3) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc conform legii;

(4) Angajatorul şi sindicatul semnatar al prezentului Acord colectiv se vor consulta şi informa reciproc în toate situaţiile referitoare la raporturile de serviciu şi aplicarea prezentului acord, în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul Instituţiei;

(5) Dacă divergenţele apărute între părţi nu au putut fi rezolvate pe cale amiabilă, părţile se pot adresa direct autorităţilor competente ierarhic superioare sau instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale, avizul Comisiei paritare neconstituind procedură prealabilă în faţa instanţelor judecătoreşti;

(6) În cazul unui conflict colectiv de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor A.C., părţile se obligă să respecte prevederile Legii nr.367/2022 *privind dialogul social* şi ale Codului Administrativ, putând apela la procedura concilierii, respectiv medierii;

(7) Pe durata valabilităţii Acordului colectiv, funcţionarii publici din cadrul instituţiei, nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităţii;

(8) În cazul unui conflict individual de muncă, părţile (instituţia şi funcţionarului public) vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia, dacă există această posibilitate legală. În

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

ipoteza în care acest lucru nu este posibil, litigiul va fi soluționat de instanțele judecătorești competente conform legii.

ARTICOLUL 16

Condiții privind schimbul de informații

(1) Părțile se obligă la respectarea caracterului confidențial al datelor și informațiilor exceptate de la liberul acces la informațiile de interes public, pe care le vor putea deține ca urmare a negocierii respectiv executării prezentului acord colectiv și a eventualelor acte adiționale ce se vor încheia în baza acestuia;

(2) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de instituție este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 *privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.*

(3) Furnizarea informațiilor ce constituie date cu caracter personal, necesare în realizarea obiectului prezentului acord colectiv, se efectuează în condițiile prevăzute de lege și de cerințele de securitate a prelucrărilor de date cu caracter personal, prevăzute de Regulamentul (UE) nr.679/2016 *privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor dat*e și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

CAPITOLUL IV

Drepturi și obligații

ARTICOLUL 17

Dosarul profesional al funcționarilor publici

(1) În scopul asigurării evidenței funcționarilor publici în cadrul instituției se întocmește dosarul profesional pentru fiecare funcționar public.

(2) Conținutul și modalitatea de gestionare a dosarului profesional se stabilesc prin acte normative.

(3) Instituția publică răspunde de întocmirea și actualizarea dosarelor profesionale și asigură păstrarea acestora în condiții de siguranță.

(4) În cazurile de transfer sau de încetare a raporturilor de serviciu, instituția publică păstrează o copie a dosarului profesional și înmânează originalul funcționarului public, pe bază de semnătură.

(5) Persoanele care au acces la datele cuprinse în evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și la dosarul profesional al funcționarului public au obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal, în condițiile legii.

(6) Instituția publică este obligată să elibereze o adeverință care să ateste perioada de activitate desfășurată de fiecare funcționar public în cadrul acesteia, vechimea în muncă, în specialitatea studiilor și în grad profesional, în următoarele situații:

a) La solicitarea funcționarului public;

b) La modificarea definitivă și la încetarea raportului de serviciu al funcționarului public, în condițiile legii;

c) În alte cazuri expres prevăzute de lege.

ARTICOLUL 18

Drepturi și îndatoririle funcționarilor publici

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(1) Drepturi şi îndatoririle funcţionarilor publici sunt prevăzute prin dispoziţiile art. 412-450 din Codul Administrativ, prevederi care urmează a fi aplicate la nivelul instituţiei în mod corespunzător:

A. DREPTURI:

a) Dreptul la tratament egal;

b) Dreptul de a fi informat;

c) Dreptul de asociere sindicală;

d) Dreptul la grevă;

e) Drepturile salariale şi alte drepturi conexe;

f) Dreptul la asigurarea uniformei;

g) Durata normală a timpului de lucru;

h) Dreptul de a fi ales sau numit într-o funcţie de autoritate sau demnitate publică;

i) Dreptul la concediu;

(1) Funcţionarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale şi la alte concedii, în condiţiile legii.

(2) În perioada concediilor medicale, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa funcţionarului public în cauză, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 512 alin. (4) şi (5) din Codul Administrativ:

a) Dreptul la un mediu sănătos la locul de muncă;

b) Dreptul la asistenţă medicală, proteze şi medicamente;

c) Dreptul la recunoaşterea vechimii în muncă, în specialitate şi în grad profesional;

(1) Funcţionarii publici beneficiază de vechime în muncă, în specialitate şi în grad profesional. (2) Vechimea în muncă este vechimea dobândită în condiţiile reglementate de legislaţia muncii, precum şi vechimea dobândită în exercitarea unui raport de serviciu.

a) Dreptul la pensie şi la alte drepturi de asigurări sociale de stat;

b) Funcţionarii publici beneficiază de pensii, precum şi de celelalte drepturi de asigurări sociale de stat, potrivit legii.

c) Dreptul la protecţia legii;

d) Dreptul de a fi despăgubit pentru prejudiciile materiale suferite din culpa autorităţii sau instituţiei publice;

B. ÎNDATORIRI:

a) Respectarea Constituţiei şi a legilor;

b) Profesionalismul şi imparţialitatea;

c) Exercitarea dreptului la libera exprimare, în condiţiile legii;

d) Asigurarea unui serviciu public de calitate;

e) Loialitatea faţă de autorităţile şi instituţiile publice;

f) Obligaţia de a informa autoritatea sau instituţia publică cu privire la situaţia personală generatoare de acte juridice;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

g) Respectarea Interdicţiilor şi limitărilor în ceea ce priveşte implicarea în activitatea politică;
h) Îndeplinirea atribuţiilor;
i) Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu şi confidenţialitatea;
j) Utilizarea responsabilă a resurselor publice;
k) Subordonarea ierarhică;
l) Limitarea participării la achiziţii, concesionări sau închirieri;
m) Respectarea regimului juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităţilor.

(2) Funcţionarii publici care, potrivit legii, sunt obligaţi să poarte uniformă în timpul serviciului o primesc gratuit.

(3) Instituţia este obligată să suporte cheltuielile necesare asigurării asistenţei juridice, în cazul în care împotriva funcţionarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acţiuni în justiţie cu privire la modul de exercitare a atribuţiilor de serviciu.

(4) Instituţia are, în principal, următoarele drepturi:

a) Să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) Să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui funcţionar, în condiţiile legii;
c) Să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru funcţionar, sub rezerva legalităţii lor;
d) Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) Să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile legale;
f) Să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

(5) Instituției îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) Să informeze funcţionarii publici asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) Să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) Să acorde funcţionarilor publici toate drepturile ce decurg din lege, din Acordul colectiv de muncă aplicabil;
d) Să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze drepturile şi obligaţiile acestora;
e) Să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale funcţionarilor publici;
f) Să trimită periodic funcţionarul public la programe de formare profesională, a căror durată este de minimum 7 zile pe an.

(6) Şeful ierarhic superior are obligaţia să sprijine propunerile şi iniţiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătăţirii activităţii instituției, precum şi a calităţii serviciilor publice oferite cetăţenilor.

CAPITOLUL V

Reglementări privind Timpul de muncă și Timpul de odihnă, Concediile, Suspendarea Raportului de Serviciu și Salarizarea Funcționarilor Publici

ARTICOLUL 19

Primar,
Iulian - Traian Mătasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

Timpul de muncă şi timpul de odihnă

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care funcţionarul public prestează munca, se află la dispoziţia instituţiei şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform fişei postului, Acordului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru funcţionarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână, cu excepţiile prevăzute expres lege.

(3) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcţionarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condiţiile legii.

(4) Salariaţii au obligaţia de a semna condica de prezenţă la începerea şi la sfârşitul programului de lucru şi de a respecta programul de lucru.

(5) La cererea uneia dintre părți, rnedicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare şi stabilirea conditiilor de muncă.

(6) Învoirile şi plecările de la program se pot face doar conform procedurilor operaționale interne. Biletele de voie şi recuperările vor fi aprobate de şeful ierarhic superior, care va ţine evidenţa acestora. De asemenea, în condica de prezenţă vor fi menţionate şi orele suplimentare de muncă, recuperările, situaţiile de concediu medical, concediu de odihnă, zilele libere plătite, zile de concediu fără plată şi delegaţiile.

ARTICOLUL 20

Reglementări specifice privind timpul de muncă, repausuri periodice / săptămânale

(1) Instituţia poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului funcţionar public în cauză.

(2) Raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici se pot exercita şi în regim de telemuncă în cuantumul a 5 zile / lună şi în condiţiile prevăzute de Codul Administrativ, precum şi în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Codului muncii sau a altor acte normative incidente.

ARTICOLUL 21

Munca suplimentară

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, (5 zile câte 8 ore/zi–40 ore/săptămână) este considerată muncă suplimentară. La solicitarea instituţiei, funcţionarii publici pot efectua muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul funcţionarului public, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcţionarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condiţiile legii.

ARTICOLUL 22

Sporul pentru munca suplimentară

(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, în conformitate cu dispozițiile art. 21 din Legea nr.153/2017 modificată și completată.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(4) Plata muncii în condițiile alin.(2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului semnatar al prezentului Acord colectiv de muncă.

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 ore.

(6) În situația intrării în vigoare a unor prevederi legale speciale derogatorii de la prevederile Legii nr.153/2017 modificată și completată, sporul pentru munca suplimentară va fi calculat conform acestor prevederi legale.

ARTICOLUL 23

Munca de noapte

Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22:00 și 06:00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, în conformitate cu dispozițiile art. 20 din Legea nr 153/2017 modificată și completată.

ARTICOLUL 24

Sărbătorile legale

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

- *1 și 2 ianuarie;*
- *6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;*
- *7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;*
- *24 ianuarie - ziua Unirii Principatelor Române;*
- *Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;*
- *Prima și a doua zi de Paști;*
- *1 Mai;*
- *1 Iunie;*
- *Prima și a doua zi de Rusalii;*
- *Adormirea Maicii Domnului;*
- *30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, ocrotitorul României;*
- *1 Decembrie;*
- *Prima și a doua zi de Crăciun;*

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

- *Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.*

(2) Acordarea zilelor libere se face de către instituţie. Pentru funcţionarii publici care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele de sărbătoare legală pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către instituţie în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Funcţionarii publici care au beneficiat de zilele de sărbătoare legală pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele respective pe baza unui program stabilit de instituţie.

(5) Zile de repaus - sâmbăta și duminica.

(6) Fac exceptie de la aplicarea pct. (1)-(5) salariatii care prin natura funcției și activitatii, trebuie să_sigure permanența.

(7) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) şi (2) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

(8) Pentru realizarea unor zile libere din preajma sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acestora în zilele lucrătoare prin prelungirea programului, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

ARTICOLUL 25

Concediile

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

(2) Funcţionarii publici din cadrul angajatorului au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în muncă, după cum urmează:

Vechimea în muncă	Durata concediului
până la 10 ani	21 zile lucrătoare
peste 10 ani	25 zile lucrătoare

(3) Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariaţii o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul.

(4) Pentru funcționarii publici care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit alin.(2).

(5) Salariaţii care sunt încadraţi cu jumătate de normă la două unităţi au dreptul la concediu de odihnă la ambele unităţi.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

(6) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(7) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu inmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporurile cu caracter permanent luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă. Media zilnică a veniturilor, se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare lună în care se efectuează zilele de concediu.

(8) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu.

(9) 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.

(10) 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.

(11) 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, instituția 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.

(12) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile cuvenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.

(13) *Rechemarea din concediul de odihnă* este posibilă numai pe baza unei note justificative întocmită de către șeful serviciului/compartimentului Resurse umane și aprobată de către conducătoruil autorității/instituției publice, care se aduce la cunoștința salariatului de către șeful de serviciu/șeful ierarhic superior. În cazul rechemării din concediul de odihnă, dacă salariatul se află în altă localitate, *angajatorul* suportă cheltuielile de transport și cheltuielile privind diferența de sejur neconsumat în localitatea respectivă.

(14) În cazul în care salariatul are bilete de odihnă și tratament, va beneficia de concediul de odihnă în perioada în care are bilet, indiferent de programarea concediului, dacă solicită cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte e data începerii concediului de odihnă.

(15) De asemenea, salariații au dreptul la zile libere, plătite, în următoarele situații:

- în cazul donării de sânge - *în ziua donării;*
- în cazul donării de celule stem - *în ziua donării, precum și în zilele controalelor medicale periodice obligatorii;*
- în cazul efectuării controlului medical anual - *1 zi/an;*
- în data de 23 iunie - Ziua funcționarului public;

(16) *Incapacitatea temporară de muncă* se dovedește prin certificat medical eliberat de organele în drept. Salariatul funcționar public aflat în incapacitate temporară de muncă (sau un membru al familiei acestuia) va anunța șeful ierarhic despre acest lucru în maxim 48 de ore. Dacă este posibil, se va comunica și durata

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

probabilă a absenței. În momentul în care va avea originalul certificatului medical, îl va comunica Serviciului Resurse Umane din cadrul instituției angajatoare.

(17) Angajatorul are obligația acordării *concediului paternal* la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(18) Angajatorul are obligația acordării *concediului de îngrijitor* salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului, conform dispozițiilor art. 152^1 alin. (2) din Legea nr. 283/2022.

ARTICOLUL 26

Programarea concediilor de odihnă

(1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea unității prin șefii de servicii cu consultarea funcționarilor publici asigurând continuitatea activității. La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

(2) Prin programarea individuală se stabilește perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul de odihnă. În cadrul acestei perioade salariatul are obligația să solicite efectuarea concediului cu cel puțin 10 zile anterioare efectuării acestuia.

(3) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea instituției, dacă funcționarul public solicită acest lucru. Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) Funcționarul public se află în concediu medical;
b) Funcționarul public cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
c) Funcționarul public este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
d) Funcționarul public are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului va fi cea indicată în recomandarea medicală;
e) În alte situații cu acordul părților.

ARTICOLUL 27

Concediul de odihnă suplimentar

(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la articolul 25 din prezentul acord, funcționarii publici din instituție care prestează munca în condiții periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, existând buletine de determinare sau de expertizare, după caz, beneficiază de un concediu suplimentar, astfel:

a) Funcționarii publici beneficiază de 5 zile de concediu de odihnă suplimentar, plus 3 zile suplimentare pentru funcționarii publici cu handicap;
b) Funcționari publici care își desfășoară activitatea la calculator au dreptul la 5 zile de concediu de odihnă suplimentar.
c) Personalul salariat nevăzător – 3 zile;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(2) Funcționarele publice care urmează o procedură de fertilizare ,"in 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 punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar, va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ARTICOLUL 28

Învoiri

La cererea salariatului, se acorda ore de învoire, pana la o zi, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;

- citații în fata organelor de cercetare penală/poliție sau la instantele judecătorești;

- alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.

ARTICOLUL 29

Zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite

(1) Conform dispozițiilor art. 152 alin. (1) și (2) din Codul muncii, coroborat cu dispozițiile art. 24 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 250/1992 (r) salariații au dreptul, la cerere, la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite, după cum urmează:

a) 5 zile lucrătoare pentru căsătoria /cununia salariatului;

b) 10 zile lucrătoare pentru nașterea fiecărui copil plus 5 zile, dacă a urmat un curs de puericultură (conform dispozițiilor OUG nr. 117/2022)

c) 3 zile lucrătoare pentru căsătoria fiecărui copil;

d) 3 zile lucrătoare la decesul soțului/ soției sau al unei rude a salariatului, până la gradul II inclusiv (părinți, copii, frați, bunici și afini);

e) O zi liberă, în ziua donării, în cazul salariaților care donează sânge;

ARTICOLUL 30

Suspendarea raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public.

(1) Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public 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, în condițiile legii;

b) Concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în condițiile legii;

c) Concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției;

d) Concediu paternal;

e) Este încadrat la cabinetul unui demnitar;

f) Desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

g) Efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcţionarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude până la gradul I inclusiv, în condiţiile legii;

h) Pentru participare la campania electorală, pe durata campaniei electorale şi până în ziua ulterioară alegerilor;

i) Pentru participarea la grevă, în condiţiile legii;

j) Desfăşurarea unei activităţi în cadrul unor organisme sau instituţii internaţionale pe perioadă determinată, în alte situaţii decât cele prevăzute la art. 513 alin. 1 lit. c) din Codul Administrativ.

(2) Pentru situaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a) şi c), funcţionarul public este obligat să informeze instituţia publică anterior cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de incidenţa acestora. Pentru situaţiile prevăzute la alin. (1) lit. d), e), g), h) şi j), funcţionarul public este obligat să informeze instituţia publică cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de incidenţa situaţiilor prevăzute la alin. (1). Pentru situaţiile prevăzute la alin. (1) lit. b), f) şi i), informarea se înaintează instituţiei publice la data luării la cunoştinţă de către funcţionarul public de incidenţa motivului de suspendare, respectiv în termenul prevăzut la art. 415 alin. (3). În toate cazurile funcţionarul public are obligaţia de a prezenta documentele doveditoare ale situaţiilor care conduc la suspendarea raporturilor de serviciu.

(3) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activităţii, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare la iniţiativa funcţionarului public, dar nu mai târziu de data luării la cunoştinţă de motivul încetării suspendării, funcţionarul public informează, în scris, persoana care are competenţa legală de numire în funcţia publică despre acest fapt.

(4) Perioada în care funcţionarul public de execuţie a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. a) - d) şi j), constituie vechime în gradul profesional al funcţiei publice de execuţie pe care funcţionarul public o deţine.

ARTICOLUL 31

Suspendarea raportului de serviciu prin acordul părţilor

(1) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcţionarului public, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 514 alin. (1) din Codul Administrativ, pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcţiei publice pe care o deţine. Durata suspendării se stabileşte prin acordul părţilor şi nu poate fi mai mică de 30 de zile.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), pentru îngrijirea copilului cu handicap, raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcţionarului public pentru o perioadă cumulată mai mare decât cea prevăzută la alin. 1, cu acordul conducătorului instituţiei publice.

(3) În vederea suspendării raporturilor de serviciu potrivit prevederilor alin. (1) şi (2) din acelaşi act normativ, funcţionarul public depune o cerere motivată adresată persoanei care are competenţa de numire în funcţia publică. Cererea se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de data de la care se solicită suspendarea raporturilor de serviciu ale funcţionarului public prin acordul părţilor.

(4) Persoana care are competenţa de numire în funcţia publică îşi exprimă sau nu acordul cu privire la suspendarea raporturilor de serviciu la cererea funcţionarului public în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data depunerii cererii prevăzute la alin. 3.

(5) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activităţii, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părţilor, dar nu mai târziu de data luării la cunoştinţă de motivul

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

încetării suspendării, funcţionarul public informează, în scris, persoana care are competenţa legală de numire în funcţia publică despre acest fapt.

ARTICOLUL 32

Acordarea de zile libere în baza unor prevederi legale speciale.

(1) În acord cu prevederile Legii nr. 91/2014, personalul angajat are dreptul anual la zile lucrătoare libere pentru îngrijirea sănătăţii copilului, astfel:

- Se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătăţii copiilor pentru familiile sau persoanele cu unu sau doi copii;
- Se acordă două zile lucrătoare pe an pentru familiile sau persoanele cu trei sau mai mulţi copii;

a) În cazul în care nici unul dintre părinţi, respectiv dintre reprezentanţii legali ai copilului nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

b) Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului, va fi depusă cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi va fi însoţită de o declaraţie pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi nu o va solicita.

c) În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către instituţie, se va constata că ambii părinţi au solicitat liberul, contrar legii, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia vreodată de prevederile legii.

d) Sunt consideraţi copii minorii aflaţi în îngrijirea şi întreţinerea părinţilor sau a reprezentanţilor legali, cei cu vârste cuprinse între 0 – 18 ani.

ARTICOLUL 33

Salarizarea funcţionarilor publici

(1) Salariul reprezintă prestaţia muncii depuse de salariat în baza raportului de serviciu. Pentru munca prestată în baza raportului de serviciu fiecare funcţionar public are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(3) Instituţia nu poate negocia şi stabili salarii de bază sub salariul de bază minim brut pe ţară, garantat în plată.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale instituţieilor.

(5) Salariul este confidenţial, instituţia având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii. În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele funcţionarilor publici şi în relaţia lor directă cu instituţia.

(6) Drepturile salariale din sectorul bugetar care se stabilesc prin lege în limite precise nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin acordurile colective. În cazul drepturilor salariale care sunt stabilite prin hotărâri ale autorităţii debiberative la nivelul unităţilor administrativ-teritoriale, în baza prevederilor unor legi speciale cu limite minime şi maxime, **drepturile salariale concrete se determină**

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizerue

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

prin negocieri colective, prin anexă la prezentul acord colectiv, dar numai între limitele legale, conform art. 138 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 *privind Dialogul social.*

(7) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituţiile şi autorităţile publice se asigură de fiecare ordonator de credite.

(8) Drepturile salariale acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare, pe baza hotărârilor adoptate de autorităţile debiberative la nivelul unităţilor administrativ-teritoriale, ce au rezultat în urma consultărilor cu organizaţiile sindicale reprezentative la nivel unitate sau acordurilor voluntare la nivelul grupului de unităţi, nu pot fi diminuate.

(9) Salariile de bază pentru funcţionarii publici salarizaţi conform art. 11 alin. (1) din *Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* din cadrul Angajatorului, se determină prin înmulţirea coeficienţilor de ierarhizare prevăzuţi de Hotărârea Consiliului Local, cu valoarea salariului minim brut pe ţară garantat în plată şi se modifică corespunzător acestuia, drepturile salariale concrete se determină prin negociere colectivă, acorduri voluntare prevăzute de Legea nr. 367/2022

(10) Ordonatorul de credite acordă obligatoriu fiecărui salariat, lunar, indemnizaţie de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată. Indemnizaţiile de hrană se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017;

(11) Drepturile salariale ale funcţionarilor publici sunt stabilite în conformitate cu prevederile *Legii nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, actualizată, respectiv art. 11-13, cu respectarea ierarhizarii prevazute in Anexa VIII - Familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" precum şi a prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 569/04.08.2017 *pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală.*

ARTICOLUL 34

Plata salariului

(1) Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar sau după caz, în numerar la casierie. Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

(2) Drepturile salariale se achită într-o singură tranşă, cel mai târziu la data de 10 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(3) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege. Reţinerile cu titlu de daune cauzate instituţiei nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.

(4) Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor, se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

ARTICOLUL 35

Drepturi salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanţate din fonduri europene

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

(1) Funcţionarii publici desemnaţi în echipele de implementare a proiectelor finanţate din fonduri europene, din cadrul angajatorului beneficiază pentru activitatea prestată în proiecte finanţate din fonduri europene de majorarea salariilor de bază /salariilor de funcţie, indemnizaţiilor de încadrare, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică în cuantumul stabilit de lege şi se acordă proporţional cu timpul efectiv alocat activităţilor pentru fiecare proiect.

(2) Cheltuielile cu salariile personalului care îşi desfăşoară activitatea în cadrul proiectelor finanţate din fonduri externe nerambursabile, se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanţat proiectul, în limita bugetului aprobat.

ARTICOLUL 36

Sporuri/majorări salariale

(1) Sporurile / majorările - constituie o formă de diferenţiere a salarizării personalului în funcţie de condiţiile specifice de desfăşurare a activităţii. În cadrul instituţiei conform reglementărilor legale în vigoare se acordă următoarele tipuri de sporuri / majorări:

a) Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%;

b) Personalul din instituţiile publice nominalizat în echipele de proiecte finanţate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcţie/salariilor de funcţie, indemnizaţiilor de încadrare cu până la 40%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, în conformitate cu prevederile art. 16 alin. (1) din Legea - Cadru nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, cu modificările şi completările ulterioare. Această majorare se aplică proporţional cu timpul efectiv alocat activităţilor pentru fiecare proiect.

c) Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie lunară pentru titlul ştiinţific de doctor în cuantumul prevăzut de lege, dacă îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizaţii nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 *a salarizării personalului plătit din fonduri publice.*

d) Spor pentru orele lucrate în timpul nopţii 25%, în condiţiile art.20 din Legea nr.153/2017 şi art. 23 din prezentul AC.

(2) Pentru funcţionarii publici din cadrul familiei ocupaţionale "Administraţie", salariile de bază se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, în urma consultării organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de instituţie.

(3) Funcţionarii publici beneficiază anual de vouchere de vacanţă în cuantumul stabilit potrivit prevederilor legale în vigoare. Ordonatorul principal de credite va cuprinde aceste sume în bugetele instituţiei. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, şi nici la calculul plafonului veniturilor salariale prevăzut la art. 11 (1) din aceeaşi lege.

(5)Funcţionarii publici din cadrul familiei ocupaţionale "Administraţie", care au domiciliul/reşdinţa într-o altă localitate faţă de cea în care îşi are sediul instituţia/autoritatea în care îşi desfăşoară activitatea beneficiază de decontarea cheltuielilor aferente navetei, în condiţiile legii.

(6) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor, inclusiv cele pentru

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeteanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

hrană şi vacanţă, acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcţie/salariilor de funcţie, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deţinut, gradaţiilor şi a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizaţiilor de încadrare şi a indemnizaţiilor lunare, după caz.

(7) Procentul de majorare salarială prevăzute pentru funcționarii publici care lucrează în comisii în cadrul proiectelor implementate de instituție nu trebue să depășească 40%;

(7^1) În primele 5 zile ale fiecărei luni calendaristice, conform pontajului lunar aprobat de ordonatorul de credite, cu avizul coordonatorului de proiect/managerului de proiect/șefului de proiect, se stabilește numărul de ore efectiv alocate activităților pentru fiecare proiect în luna anterioară, pentru calculul procentului de majorare salarială acordat personalului nominalizat în echipele de proiect, în condițiile art. 16 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(7^2) Plata drepturilor stabilite potrivit alin. (1)-(3) se efectuează în următorul trimestru, lunar, corespunzător documentului privind monitorizarea trimestrială internă a proiectului aferent trimestrului anterior.

(7^3) La stabilirea valorii cumulate a proiectelor pentru care se acordă majorare salarială se va lua în considerare valoarea proiectelor aprobate prin contracte/ordine/decizii de finanțare, după caz, sau, dacă este exprimată în euro, utilizând cursul de schimb comunicat de Banca Națională a României din prima zi;

(7^4) Salariul brut realizat prin cumularea sporului realizat la proiecte nu poate depăși indemnizația viceprimarului;

(8) Acordarea decontării a 500 lei/persoană pentru salariații din cadrul U.A.T. Bicaz, care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale. Salariații din cadrul instituției beneficiază de dreptul decontării în baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, conform art. V din O.U.G. nr. 53/2024 și H.G. nr. 64/2025 a Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;

(9) Acordarea decontării navetei funcționarilor publici, care au domiciliul în altă localitate decât cea care își desfășoară activitatea și cărora nu li se poate asigura o locuință de serviciu, autoritățile publice locale pot decide, în baza unui regulament propriu, decontarea cheltuielilor de deplasare, conform *articolului unic, punctul 2 din Legea nr. 348/2023 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 191/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;*

(10) Acordarea asistenței juridice funcționarilor publici, conform *art. 427 din O.U.G. nr. 57/2019, privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare*, instituția publică este obligată să suporte cheltuielile necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva funcționarului public au fost formulate sesizări către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu. Condițiile de suportare a cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice se stabilesc prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(9) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi. De asemenea, obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii instituţiei.

ARTICOLUL 39

Echipamente de protecţie/ echipamente de lucru/ materiale igenico-sanitare

(1) Contravaloarea şi întreţinerea uniformei în cazul poliţiştilor locali şi echipamentului de protecţie pentru funcţinarii publici se suportă şi se asigură integral de către instituţie/autoritate.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, instituţia cere o anumită vestimentaţie specială, ca uniformă/echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către instituţie, în limita bugetului aprobat şi a fondurilor destinate cu această cheltuială.

(3) Materialele igienico-sanitare sunt asigurate de către instituţie, în cantitatea şi de calitatea necesară asigurării unor servicii de asistenţă socială corespunzătoare.

(4) Funcţionarii publici care utilizează în activitatea zilnică ehipamente informatice (cu ecran de vizualizare), beneficiază de dispozitive de corecţie speciale (ochelari, lentile de contact) în cuantum de maxim 1000 lei/persoană, inclusiv contravaloarea consultului, pe baza recomandării medicului de specialitate, în urma unui examen oftalmologic, pe durata valabiltăţii Acordului Colectiv, în temeiul Cap. IV din H.G. nr.1028/2006.

ARTICOLUL 40

Protecţia salariaţiilor prin servicii medicale

(1) Instituţia are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii. Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de instituţie sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală. Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi ai instituţiei, potrivit legii. Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

(2) Sarcinile principale şi atribuţiile medicului de medicină a muncii sunt reglementate de lege, printre care evidenţiem: prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă, asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata existenţei raportului de serviciu, poate propune instituţiei schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora, este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

(3) Instituţia este obligată anual să asigure, la termenele legale şi ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită şi completă, a salariaţiilor, conform Legii nr. 319/2006 *privind sănătatea şi securitatea în muncă* şi a Normelor metodologice de aplicare.

(4) Controalele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către instituţie.

ARTICOLUL 41

Protecţia privind accidentele survenite în procesul muncii

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, instituţia este obligată să ia următoarele măsuri (conform dispoziţiilor Legii nr. 346/2002 *privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale*), dintre care enumerăm:

Primar,
Iulian - Traian Marasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizerue

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, instituţia este obligată să comunice sindicatului semnatar al prezentului Acord colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Neamț şi Direcţiei de Sănătate Publică Neamț apariţia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în funcţie de pregătirea profesională şi existenţa unor posturi vacante în alte locuri de muncă cu avizul medicului de medicina muncii, Inspectoratului teritorial de muncă şi sindicatului semnatar al prezentului Acord colectiv de muncă.

ARTICOLUL 42

Protecţia maternităţii

(1) Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor salariate, gravide şi mame lăuze care alăptează în conformitate cu O.U.G. nr. 96/2003 *privind protecţia maternităţii.*

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă 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 menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al instituţiaui, potrivit reglementărilor legale.

(3) Angajatorul 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 şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul.

În mod similar, angajatorul va acorda salariatelor care au copii şcolari mici, în clasele I-IV, două pauze pentru ducerea la şcoală, respectiv preluarea de la cursuri, de câte o oră fiecare, în cursul programului de lucru. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la serviciu la locul în care învaţă copilul.

(4) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Acest drept va fi acordat pe baza recomandării medicului de familie.

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

(6) În cazul în care instituţia asigură în cadrul unităţii încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condiţiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

(7) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte, la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(8) Potrivit art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 instituţia are obligaţia de a asigura salariatelor gravide o dispensă pentru consultaţii prenatale de 16 ore/lună, în cazul în care investigaţiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Solicitarea se face în scris instituţiei, anexând documente medicale doveditoare în acest sens. Cererea iniţial este vizată de şeful de serviciu, iar persoana în cauză va putea lipsi de la locul de muncă, numai după aprobarea cererii de către conducerea instituţiei.

Primar,
Iulian Traian Mătasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(9) Salariatele prevăzute la art. 2 lit.c)-e) O.U.G. nr. 96/2003, (*salariata gravidă, salariata care a născut recent; salariata care alăptează)* au obligaţia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea. În cazul în care salariatele nu-şi îndeplinesc obligaţia şi nu informează în scris instituţia despre starea lor, acesta este exonerat de obligaţiile sale prevăzute în lege.

ARTICOLUL 43

Protecţia persoanei cu handicap – funcţionar public în cadrul instituţiei.

(1) Instituţia va facilita integrarea persoanelor cu handicap în muncă asigurând acestora accesul la ocuparea unui loc de muncă, după caz, în conformitate cu potenţialul funcţional şi capacitatea de adaptare a acestora.

(2) Persoanei cu handicap i se garantează egalitatea de şanse în prestarea activităţii şi i se asigură accesibilitatea locului de muncă şi adaptarea sarcinilor în conformitate cu potenţialul său funcţional.

(3) Persoanele cu handicap angajate în cadrul instituţiei beneficiază de drepturile prevăzute în Legea nr. 448/2006, actualizată şi de alte drepturi cu caracter special precizate în acte normative (ex. Codul fiscal – scutire pe impozitul pe salarii, scutire pe impozitul de imobil, etc.).

ARTICOLUL 44

Măsuri aplicabile pe perioada stării de urgenţă/ stării de alertă

Pe perioadele în care este instituită starea de urgenţă /alertă, ca măsură de prevenire a răspândirii unor boli infecţioase, materialele de protecţie şi igienico-sanitare se asigură de către instituţie în stocuri suficiente.

ARTICOLUL 45

Protecţia funcţionarilor publici în situaţia reorganizării instituţiei

(1) În cazul în care instituţia ia măsuri de reorganizare, acestea se vor aplica cu avizul sindicatului semnatar al Acordului colectiv la nivel de unitate, instituţia urmând să aibă şi obligaţia de a comunica în scris celor în cauză, cu minimum 30 de zile înainte:

a) Durata de preaviz;

b) Dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională.

(2) În caz de reorganizare a activităţii autorităţii sau instituţiei publice, funcţionarii publici vor fi numiţi în noile funcţii publice sau, după caz, în compartimentele rezultate, în următoarele cazuri:

a) Se modifică atribuţiile aferente unei funcţii publice mai puţin de 50%;

b) Sunt reduse atribuţiile unui compartiment;

c) Este schimbată denumirea funcţiei publice fără modificarea în proporţie de peste 50% a atribuţiilor aferente funcţiei publice;

d) Intervin modificări în structura compartimentului.

(3) Aplicarea prevederilor alin. (1) se face cu respectarea următoarelor criterii:

a) Categoria, clasa şi, după caz, gradul profesional ale funcţionarului public;

b) Îndeplinirea condiţiilor specifice stabilite pentru funcţia publică;

c) Să fi desfăşurat activităţi similare.

Primar,
Iulian - Traian Mătasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(3) În cazul în care există mai mulți funcționari publici, se organizează examen de către instituție. Examenul se organizează anterior emiterii preavizului.

(4) Funcționarii publici care sunt declarați admiși în urma examenului prevăzut la alin. (3) sunt numiți în noile funcții publice, iar funcționarii publici care sunt declarați respinși sunt eliberați din funcție potrivit art. 519 alin. 1 lit. c) din Codul Administrativ, cu respectarea dreptului de preaviz.

(5) Reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifică în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv, referitoare la studii.

(6) Reorganizarea activității instituției are loc în situații temeinic justificate cel mult o dată într-un interval de 6 luni consecutive, cu excepția situației în care intervin modificări legislative care determină necesitatea reorganizării acestora.

(7) În cazul în care reorganizarea activității instituției determină reducerea posturilor, aceasta nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

ARTICOLUL 46

Alte drepturi care se acordă funcționarilor publici

a) În perioada în care salariatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;

b) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, se compensează cu timp liber corespunzător;

c) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport cu aprobarea conducătorului unității;

d) Funcționarii publici vor beneficia de vouchere de vacanță, premii / prime sau alte drepturi băneşti şi / sau materiale, la nivelul prevăzut de actele normative aplicabile acestor drepturi;

e) Cadouri în bani de Crăciun, Paște, 1 iunie (pentru fiecare copil minor) și 8 Martie (pentru doamne și domnișoare) în cuantumul prevăzut de Codul fiscal ca fiind neimpozabil, la data semnării prezentului CCM cuantumul fiind de 300 lei pentru fiecare dintre ocaziile anterior prevăzute.

f) Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combaterea a situațiilor de intimidare, discriminare, violență și hărțuire de orice fel (verbală, morală, psihică, sexuală) la locul de muncă;

g) Funcționarul public are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și funcționarul public stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile pentru care a absentat."

ARTICOLUL 47

Formarea și perfecționarea profesională

(1) Funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(2) Instituţia publică are obligaţia de a asigura participarea, pentru fiecare funcţionar public, la cel puţin un program de formare şi perfecţionare profesională o dată la doi ani, organizat de Institutul Naţional de Administraţie sau de alţi furnizori de formare profesională, în condiţiile legii.

(3) Programele de formare specializată destinate dezvoltării competenţelor necesare exercitării unei funcţii publice de conducere sunt organizate de Institutul Naţional de Administraţie, în condiţiile legii.

(4) Instituţia publică are obligaţia să prevadă în buget sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare şi perfecţionare profesională organizate la iniţiativa ori în interesul instituţiei publice, precum şi, în situaţia în care estimează că programele de formare şi perfecţionare profesională se vor desfăşura în afara localităţii, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare şi masă, în condiţiile legislaţiei specifice.

(5) Pe perioada în care urmează programe de formare şi de perfecţionare profesională, funcţionarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care programele sunt:

a) Organizate la iniţiativa ori în interesul instituţiei publice;

b) Urmate la iniţiativa funcţionarului public, cu acordul persoanei care are competenţa de numire, şi numai în cazul în care perfecţionarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituţiei sau cu specificul activităţii derulate de funcţionarul public în cadrul acesteia.

(6) Funcţionarii publici care urmează programe de formare şi perfecţionare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în ţară sau în străinătate, finanţate integral sau parţial prin bugetul autorităţii sau instituţiei publice, din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligaţi să se angajeze în scris că vor lucra în administraţia publică între 2 şi 5 ani de la terminarea programelor, proporţional cu numărul zilelor de formare sau perfecţionare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(7) Funcţionarii publici care au urmat forme de perfecţionare profesională, în condiţiile alin. (6), ale căror raporturi de serviciu încetează, potrivit dispoziţiilor art. 516 lit. b), d) şi e), ale art. 517 alin. 1 lit. g) -j) sau art. 519 alin. (1) lit. e) din Codul Administrativ, înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligaţi să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecţionare, precum şi, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecţionării, calculate în condiţiile legii proporţional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

(8) Persoanele care au urmat un program de formare şi perfecţionare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituţiei publice contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum şi drepturile salariale primite în perioada perfecţionării, calculate în condiţiile legii, dacă acestea au fost suportate de instituţia publică.

(9) Nu constituie formare şi perfecţionare profesională şi nu pot fi finanţate din bugetul instituţiei studiile universitare definite în condiţiile prevăzute de legislaţia specifică.

ARTICOLUL 48

Planul de perfecţionare profesională al funcţionarilor publici

Instituţia are obligaţia să elaboreze anual planul de perfecţionare profesională a funcţionarilor publici, estimarea şi evidenţierea distinctă a tuturor sumelor prevăzute la art. 458 alin. (4) din Codul Administrativ. Totodată, angajatorul se obligă să confere tuturor funcţionarilor publici dreptul de a participa la cursurile de formare / perfecţionare profesională, drept pentru care va consulta organizaţia sindicală semnatară a AC cu privire la eleborarea planului de perfecţionare profesională a funcţionarilor publici.

ARTICOLUL 49

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

Alte prevederi referitoare la formare și perfecționare profesională

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată. Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa instituţiei sau la iniţiativa salariatului.

(2) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa. Instituţia poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

(3) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată instituţiei cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională. Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi. Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(5) Instituţia va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaţilor, în bugetele supuse spre aprobare ordonatorului principal de credite. Perfecţionarea profesională a angajaţilor se realizează în condiţiile legii, în baza planului anual de perfecţionare profesională aprobat de instituţie pentru salariaţii funcţionari publici.

(6) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, instituţia va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul. Instituţia va decide cu privire la cererea formulată de salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată instituţia va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ARTICOLUL 50

Evaluarea performanţelor individuale ale funcţionarilor publici

(1) Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici se face anual.

(2) Procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici de execuţie şi a funcţionarilor publici de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, prin compararea gradului şi a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale şi a criteriilor de performanţă stabilite cu rezultatele obţinute în mod efectiv de către funcţionarul public.

(3) Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici cuprinde următoarele elemente:

a) Evaluarea gradului şi a modului de atingere a obiectivelor individuale;

b) Evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanţă.

(4) Pentru aprecierea gradului de atingere a obiectivelor individuale ale funcţionarilor publici se stabilesc indicatori de performanţă. Stabilirea obiectivelor individuale şi a indicatorilor de performanţă trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuţiile şi obiectivele instituţiei în care îşi desfăşoară activitatea funcţionarul public.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

(5) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează pentru toţi funcţionarii publici care au desfăşurat efectiv activitate, minimum 6 luni, în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

(6) Calificativele obţinute în procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici sunt avute în vedere la:

a) Promovarea într-o funcţie publică superioară;

b) Acordarea de prime, în condiţiile legii;

c) Diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanţelor profesionale individuale, pentru funcţionarii publici care au obţinut calificativul "satisfăcător";

d) Eliberarea din funcţia publică.

(7) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează în mod obligatoriu la modificarea, suspendarea şi încetarea raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici.

(8) În cadrul procesului de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici se stabilesc cerinţele de formare / perfecţionare profesională a funcţionarilor publici.

(9) Procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, precum şi de evaluare a activităţii funcţionarilor publici debutanţi se desfăşoară cu respectarea metodologiei de evaluare a performanţelor individuale ale funcţionarilor publici din Anexa nr. 6 la Codul Administrativ

ARTICOLUL 51

Răspunderea disciplinară a funcţionarilor publici

(1) Încălcarea de către funcţionarii publici, cu vinovăţie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administratie -disciplinară, în conformitate cu prevederile art. 490-497 din Codul Administrativ.

(2) Aplicarea sancţiunilor disciplinare nu se poate realiza decât după efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(3) Modul de constituire, organizare şi funcţionare a comisiilor de disciplină, precum şi componenţa, atribuţiile, modul de sesizare şi procedura disciplinară sunt cele prevăzute în Anexa nr. 7 la Codul Administrativ şi legislaţia specifică.

CAPITOLUL VII

Drepturile organizaţiei sindicale semnatară a Acordului colectiv de muncă

ARTICOLUL 52

Părţile semnatare recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru funcţionarii publici, libertatea de opinie.

ARTICOLUL 53

(1) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(2) Conducerea instituţiei va depune toate diligenţele pentru obţinerea sumelor necesare aplicării prezentului acord.

(3) Sindicatul semnatar al prezentului A.C. poate fi asistat de reprezentanţii federaţiei la care este afiliat, în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

(4) Reprezentanţii sindicatului semnatar al prezentului A.C. au acces în serviciile / structurile unde au membri de sindicat, fără afectarea activităţii şi cu anunţarea prealabilă a conducătorului instituţiei şi a şefului de serviciu / şefului structurii.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Caia

Elena Tofan

ARTICOLUL 54

(1) Sindicatul semnatar al prezentului Acord colectiv de muncă poate participa la şedinţele consiliului local, având statut de invitat cu caracter permanent, în temeiul art. 30 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 367/2022 şi art. 138 alin. 2) lit. c) din Codul administrativ.

(2) Orice modificare a organigramei, a statului de funcţii se va face cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului A.C.

(3) Angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului Acord colectiv documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(4) Hotărârile Angajatorului vor fi comunicate sindicatului semnatar al prezentului A.C., în scris, în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii hotărârii.

ARTICOLUL 55

(1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului acord, al desfăşurării de activităţi sindicale şi al dezvoltării dialogului social, angajatorul se obligă să asigure fără afectarea drepturilor salariale, zile libere dedicate activităţii sindicale pentru funcţionarul public implicat în conducerea activităţii sindicale la nivelul unităţii sau filialei judeţene după cum urmează:

2 zile/lună, pentru liderul grupei sindicale din unitate

3 zile/lună pentru membrii Consiliului director judeţean al Sindicatului Naţional SCOR

4 zile/lunăpentru preşedintele Filialei judeţene a Sindicatului Naţional SCOR

Zilele dedicate activităţii sindicale neefectuate într-o lună se reportează pentru lunile următoare.

(2) Nominalizarea persoanelor care beneficiază de drepturile prevăzut la alin. (1) se face în scris, de către sindicatul semnatar al prezentului A.C. către Serviciul Resurse Umane din cadrul instituţiei iar în acest sens instituţia publică va fi informată în prealabil cu 24h înainte de efectuarea deplasărilor, prin intermediul adresei oficiale de e-mail a instituţiei (pusă la dispoziţie în preambulul prezentului Acord colectiv), cu privire la: ziua (data), orele şi serviciile / cstructurile din subordinea acesteia în care urmează să se deplaseze reprezentanţii sindicali.

(3) Reprezentanţii sindicali au dreptul de a se deplasa în unităţile / serviciile din cadrul Instituţiei / filialei judeţene a Sindidicatului Naţional SCOR, în vederea consultării şi menţinerii unei relaţii cât mai bune cu ceilalţi membri de sindicat şi pentru a promova imaginea sindicatului prin rândul acestora, fără a le fi îngrădit acest drept.

(4) Angajatorul recunoaşte dreptul funcţionarilor publici – membri de sindicat, de a participa la procesele / şedinţele publice desfăşurate în cadrul instanţelor judecătoreşti, dacă sunt parte în respectivul proces, fără a le fi afectate drepturile salariale şi fără a fi nevoiţi să solicite concediu de odihnă pentru astfel de evenimente. În acest sens, funcţionarul public – membru de sindicat va întocmi o cerere scrisă în prealabil, cu minim 10 zile calendaristice înaintea termenului fixat pentru respectivul proces.

Cererea funcţionarului public – membru de sindicat trebuie să fie întemeiată şi va cuprinde informaţii referitoare la calitatea pe care o are în respectivul proces, precum şi orice alte informaţii referitoare la cauză.

ARTICOLUL 56

(1) Angajatorul se obligă să asigure participarea funcţionarilor publici – membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală în domeniul dialogului social, în baza unui grafic agreat de părţi, în cuantumul a 3 zile consecutive pe an, în cursul săptămânii, pentru minim doi funcţionari publici/an, fără afectarea drepturilor salariale şi cu asigurarea cheltuielilor de deplasare, cazare, masă şi organizare aferente cursurilor.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris, de către sindicatul semnatar al prezentului A.C., către Serviciul Resurse Umane din cadrul angajatorului.

(2) Fiecare reprezentant sindical care este funcţionar public, are dreptul la 3 zile pe an, plătite de instituţie, pentru desfăşurarea activităţii sindicale şi participarea la lucrările conferinţelor / consiliilor federaţiei la care este afiliat sindicatul, în baza unei solicitări scrise, semnată şi de preşedintele sindicatului, fiind ataşată invitaţia de participare a sindicatului, cu aprobarea persoanei desemnate de instituţie în acest sens. O adresă prin care sunt nominalizaţi reprezentanţii sindicali din cadrul *angajatorului* este adusă la cunoştiinţa conducerii instituţiei ori de câte ori aceasta a suferit modificări / completări.

ARTICOLUL 57

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului acord de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă şi nici să nu delege alţi funcţionari publici din unitate pentru îndeplinirea atribuţiilor acestora pe durata grevei, sau la hărţuirea ori intimidarea sau eliberarea din funcţie a acestora, ca urmare a participării la acţiuni sindicale, cunoscând incidenţa prevederilor art. 159 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor funcţionari publici la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

(3) Regulamentul intern se întocmeşte de către *angajator*, cu consultarea prealabilă obligatorie a sindicatului semnatar al prezentului A.C.

ARTICOLUL 58

Munca şi protecţia femeilor

(1) Femeile au dreptul, conform convenţiilor internationale, la tratament egal cu barbaţii în situaţii egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

(2) La numirea în funcţia publică, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu, încadrarea pe post şi salariul vor fi stabilite în funcţie de pregătire şi competenţă.

(3) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare/delegaţie în alte localităţi.

(4) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă prescolară nu pot fi trimise în deplasare/delegaţii pentru o durată mai mare de o zi, decât cu acordul acestora.

(5) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, munca pe timpul nopţii este interzisă.

CAPITOLUL IX

Comisia paritară, Comisiile de concurs/examen

ARTICOLUL 59

(1) Comisiile paritare sunt consultate în următoarele situatii:

a) La stabilirea măsurilor de îmbunătăţire a activitatii autoritatilor şi institutiilor publice pentru care sunt constituite;

b) La stabilirea oricăror măsuri privind pregatirea profesională a funcţionarilor publici, dacă costurile acestora sunt suportate din fonduri bugetare;

c) La stabilirea programului de lucru de către conducatorul autorităţii sau instituţiei publice;

Primar,
Iulian - Traian Mătasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamt
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

d) La soluționarea sesizărilor care sunt adresate de funcționarii publici conducătorilor autorităților sau instituțiilor publice cu privire la modul de respectare a drepturilor prevăzute de lege, precum și a acordurilor colective;

e) La identificarea instrumentelor de asigurare a accesibilității, precum și a măsurilor de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități care ocupă funcții publice;

f) alte situații prevăzute de lege.

(2) Comisiile paritare urmăresc și monitorizează pennanent realizarea și executarea acordului colectiv de muncă.

(3) Analizează, avizează, monitorizează, întocmește rapoarte și participă conform atribuțiilor comferite de art.13 din H.G. nr.302/2022 .

(3) Comisia paritară întocmește rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordurilor încheiate în conditiile legii, pe care le comunica conducerii institutiei, precum si conducerii sindicatului.

ARTICOLUL 60

(1) Sindicatul are dreptul să propună un membru în cadrul comisiei de concurs /examen și comisiei de soluționarea contestațiilor la toate concursurile sau examenele privind funcții publice organizate de instituția/autoritatea publică.

(2) În vederea îndeplinirea prevederilor alin.(1), instituția/autoritatea publică, va notifica în scris cu 5 zile lucrătoare anterior emiterii actului administrativ de constituire a comisiilor de concurs/examen, liderul grupei sindicale din carul instituției/autorității pentru a desemna funcționarii publici cere vor face parte din comisii.

CAPITOLUL X
Dispoziții finale

ARTICOLUL 61

(1) Se interzice orice fel de agresiune, hărțuire morală, presiune, amenințare la locul de muncă, iar în caz contrar persoana vătămată are dreptul de a sesiza în scris angajatorul și organizația sindicală reprezentativă în vederea cercetării și soluționării situației apărute.

(2) Aplicarea prevederilor prezentului Acord colectiv de muncă este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea juridică, potrivit legii.

ARTICOLUL 62

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Acord colectiv, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul Acrod colectiv de muncă.

(2) Părțile convin ca după încheierea prezentului Contract colectiv de muncă, să negocieze și să încheie acorduri voluntare pentru reglementarea suplimentară a problemelor de interes comun, după caz, conform dispozițiilor art. 119 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului social.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

Prezentul Acord colectiv s-a încheiat în 2 exemplare, îşi produce efectele de la data semnării sale de către ambele părţi şi va fi adus la cunoştinţa funcţionarilor publici prin afişare în toate serviciile aflate în structura Primăriei Oraşului Bicaz prin grija compartimentului Resurse Umane.

PĂRŢILE SEMNATARE

Oraşul Bicaz, judeţul Neamţ

Reprezentant legal

Iulian Traian Matasă

Federaţia Columna-SCOR

prin împuterniciţi

Preşedintele filialei judeţene SCOR NEAMŢ

CAMELIA LEIZERUC

Liderul grupei sindicale SCOR BICAZ

CAIA OANA

Reprezentanţii salariaţilor

Cibi Maria Irina

Tofan Elena

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan