ORAȘUL BICAZ
JUDEȚUL NEAMȚ
Strada Barajului, nr. 4, județul Neamț
Tel:0233/254310;Fax:0233254530
e-mail:primariabicaz@yahoo.com

I.T.M. NEAMȚ
INTRARE NR. 16739
ZIUA 08 LUNA 12 2025

Nr. 16897/08.12.2025

CĂTRE,
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ NEAMȚ

În temeiul Legii nr. 364/2022, privind dialogul social, subscrisa **Orașul BICAZ**, cu sediul în orașul Bicaz, str. Barajului, nr. 4, județ Neamț, cod Poștal: 615100, având C.U.I..: 2614392, e-mail: primariabicaz@yahoo.com, Telefon: 0233254310 / Fax: 0233245530, reprezentată legal prin PRIMAR IULIAN – TRAIAN MATASĂ, cu capital de stat, având obiectul principal de activitate,, Servicii de administrație publică generală'', Cod CAEN: 8411, sector de activitate 24 - ,, Administrație publică - Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriele''și un număr de 46 salariați cu contract individual de muncă activi și 3 salariați cu contract individual de muncă suspendați, (7 personal contractual transferat), depunem prin prezenta spre înregistrare Contractul Colectiv de Muncă negociat la nivelul unității în anul 2025, având un număr de 25 pagini, iar dosarul conține 185 pagini.

Vă facem cunoscut faptul că la nivelul instituției există sindicat reprezentativ.

Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate – Orașul BICAZ, are următoarele documente:

1. Contractul colectiv de muncă semnat de către ambele părți *(3 exemplare originale);*
2. Dovada convocării părților la negociere *(1 exemplar în copie certificată pentru conformitate cu originalul);*
3. Împuternicirile părților în vederea negocierii și semnării Contractului colectiv de muncă *(câte 1 exemplar în copie certificată pentru conformitate cu originalul);*
4. Dovada reprezentativității Federației Columna-SCOR – organizația sindicală semnatară a Contractului colectiv de muncă *(1 exemplar în copie certificată pentru conformitate cu originalul);*
5. Procesele-verbale ale negocierii Contractului colectiv de muncă semnate de către reprezentanții împuterniciți ai părților *(3 exemplare originale).*

În eventualitatea în care considerați necesar ca pentru înregistrarea Contractului colectiv de muncă, să mai depunem și alte documente sau să aducem unele lămuriri, vă stăm la dispoziție.
Persoană de contact:
Parnic Maricica- consilier superior compartiment Resurse Umane; tel: 0735887097, e-mail: resurseumane@primariabicaz.ro

Cu stimă,

Primar Oraș Bicaz,
Iulian - Traian Matasă

ROMÂNIA ORAȘUL BICAZ 2 JUDEȚUL NEAMȚ

Reprezentanții salariaților:
Cibi Maria - Irina
Tofan Elena
Caia Oana reprezentant al sindicatului SCOR

Resurse Umane,
Parnic Maricica –cons. superior

Județul Neamț
Primarul Orașului Bicaz

Nr. 12161 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

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ (CCM)

încheiat la nivelul unității Orașul 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*, a Regulamentului conform (G.D.P.R.) 679/2016 privind confidențialitatea datelor în întreaga Uniune Europeană (U.E.):

- Cu luarea în considerare a Dispoziției primarului nr. 273/25.08.2025, privind nominalizarea persoanelor care urmează să negocieze și să semneze Contractul 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.
- Cu Hotărârea nr. 4/30.01.2025, privind împuternicirea primarului pentru negocierea Contractului colectiv de muncă pentru personalul contractual și Acordul colectiv de muncă pentru funcționarii publici, Validarea Primarului prin Ședința Camerei de Consiliu din 11 octombrie 2024.
- În conformitate cu cele menționate în procesele-verbale de negociere încheiate cu nr. 12161/25.08.2025 și 12162/25.08.2025, la sediul Primăriei Orașului Bicaz, str. Barajului, nr. 4, județul Neamț:

Se încheie prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate (denumit în continuare C.C.M.) între 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

Primar,
Iulian - Traian Matasă

ROMÂNIA ORAȘUL BICAZ 2 JUDEȚUL NEAMȚ

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

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 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, iar dna Cibi Maria – Irina și dna. Tofan Elena, prin Dispoziția Primarului Orașului 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.

Având în vedere, dispozițiile prezentului C.C.M. mai jos expuse, părțile citesc, înțeleg, semnează, și se obligă să respecte prevederile sale, astfel după cum urmează:

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV

Prezentul contract colectiv de muncă **are ca scop** asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică, protecția socială a salariaților, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu.

Obiectul contractului colectiv de muncă îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, salarizare și alte drepturi.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

ARTICOLUL 1.

(1) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv la nivel de instituție și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

(3) Părțile sunt de acord că pe durata valabilității prezentului contract colectiv de muncă personalul contractual nu poate declanșa conflict colectiv de muncă.

(4) Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor acordurilor colective de muncă este garantat de lege.

(5) Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă la nivel de unitate revendicările personalului contractual pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

ARTICOLUL 2.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 24 luni de la data înregistrării sale la I.T.M., cu posibilitatea prelungirii sale tacite pentru încă o perioadă de maxim 12 luni, dacă niciuna dintre

Primar,
Iulian - Traian Matasă

ROMÂNIA ORAȘUL BICAZ 2 JUDEȚUL NEAMȚ

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

părți nu solicită încetarea acestuia în scris, în mod expres. Înregistrarea contractului se face prin grija angajatorului.

(2) Cu excepția prelungirii în mod tacit a perioadei de valabilitate a prezentului contract, orice modificare a acestuia se va face numai prin acordul de voință scris al părților.

(3) Cererea de modificare se transmite în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Modificările aduse prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional semnat și înregistrat de către părți.

ARTICOLUL 3.

(1) Angajatorul, la cererea sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă, va furniza cu cel puțin 5 zile înainte, informațiile (situația economico-financiară la zi a unității, situația ocupării forței de muncă) care ar putea fi folosite la negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu, părțile semnatare, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 4.

(1) Rezolvarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv se rezolvă pe cale amiabilă.

(2) Dacă părțile nu soluționează eventualele divergențe pe cale amiabilă, acestea se vor putea adresa instanțelor judecătorești competente.

ARTICOLUL 5.

Drepturile și obligațiile ce revin părților în executarea contractului

(1) **Sindicatul Național S.C.O.R.,** prin conducerea acestuia are următoarele **drepturi**:

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

b) De a fi asistat de reprezentanții federației la care este afiliat, la cerere, cu ocazia negocierii Contractului colectiv de muncă;

c) Să-și desemneze reprezentanții sindicali în vederea participării la negocierea C.C.M;

d) Să vegheze la respectarea aplicării Contractului colectiv de muncă;

e) Să formuleze cereri privind renegocierea unor clauze contractuale ca urmare a modificării legislației specifice privind drepturile și obligațiile părților sau ale personalului contractual, modificarea acestor clauze făcându-se prin act adițional;

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

g) 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;

h) Să participe cu statut de observator la sedințele care vizează personalul contractual și să primească documentele aferente desfășurării ședinței;

i) Să fie consultat, potrivit legii, în legătură cu întocmirea Regulamentului intern al instituției;

Primar,
Iulian - Traian Mătasă

ROMÂNIA ORAȘUL BICAZ 2 JUDEȚUL NEAMȚ

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

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

k) 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;

l) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

(2) **Sindicatul Național S.C.O.R,** prin conducerea acestuia, are următoarele **obligații**:

a) De a respecta prevederile legale privind desfășurarea raporturilor de muncă existente între instituție și personalul contractual, precum și a dispozițiilor prezentului contract 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 muncă) în conformitate cu legislația în vigoare, cu normele și procedurile interne ale instituției și prezentul contractul 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 sau a federației la care acesta este afiliat, cu ocazia negocierii Contractului colectiv de muncă și să informeze în cel mai scurt timp orice modificare apărută în statutul lor privind componența organelor de conducere sau reprezentativitatea;

(3) **Orașul Bicaz, județul Neamț, 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 Contractul colectiv de muncă la nivel de instituție în limitele prevederilor legale;

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

(4) **Orașul Bicaz, județul Neamț, în calitate de angajator**, raportat la personalul contractual, 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, Contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

e) Să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

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

(5) **Orașul Bicaz, județul Neamț, în calitate de parte** a prezentului contract, are următoarele **obligaţii:**

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

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 pesonalului contractual, 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 C.C.M. în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele personalului contractual;

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 C.C.M. asupra oricărei probleme sau situaţii apărute independentă de voinţa părţilor care ar duce la nerespectarea unor clauze contractuale sau suspendarea temporară a aplicării contractului colectiv.

j) De a încheia, modifica, suspenda, înceta raportul de muncă numai în conformitate cu prevederile legale în vigoare şi prezentul contract colectiv de muncă;

k) De a aplica în cadrul relaţiilor de muncă principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii respectiv „principiul nediscriminării", în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

l) De a recunoaşte că orice angajat al 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 încetării nelegale a raporturilor de serviciu;

m) Să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul colectiv de muncă aplicabil şi din dispoziţia de angajare şi contractul individual de muncă;

n) 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;

o) Să organizeze cursuri de formare profesională ale personalului contractual din instituţie, în limita bugetului alocat;

Primar,
Iulian - Traian Mătăsă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

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

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

r) Să completeze Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) și să trasmită ori de câte ori se realizează o modificare către Inspecția Muncii, respectiv, dosarul de personal al angajatului în format letric cât și electronic;

s) Să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat al solicitantului;

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

ARTICOLUL 6.

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă, produc efecte pentru salariații personal contractual din cadrul **Primăriei Orașului Bicaz, județul Neamț,** indiferent de data angajării acestora.

(2) În situația în care în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

ARTICOLUL 7.

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul personal contractual îl folosește pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

(2) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații personal contractual este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(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, personalul contractual are 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 și 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 șeful ierarhic superior, care va ține evidența acestora. De asemenea, în condica de prezență vor fi menționate și orele suplimentare de muncă, recuperările, situațiile de concediu medical, concediu de odihnă, zilele libere plătite, zile de concediu fără plată și delegațiile.

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

(8) 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 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.

(9) 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

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

100% din salariul de bază, solda de funcţie/salariul de funcţie, indemnizaţia de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

(10) Plata muncii în condiţiile alin.(2) şi (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 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.

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

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

ARTICOLUL 8.

(1) Orele de începere şi terminare a programului normal de lucru, sunt stabilite prin Regulamentul Intern.

(2) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, stabilit în cadrul instituției, sunt considerate ore suplimentare.

CAPITOLUL II

SALARIZAREA, SPORURILE ŞI ALTE DREPTURI

ARTICOLUL 9.

Pentru activitatea desfăşurată, salariaţii personal contractual au dreptul la un salariu.

(1) 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.

(2) Salariile de bază pentru personalul contractual salarizat conform art. 11 din *Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* din cadrul Angajatorului, se determină prin înmulţirea coeficienţilor de ierarhizare prevăzuți de Hotărârea Consiliului Local, cu valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată și se modifică corespunzător acestuia.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale instituțieilor.

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

(5) Stabilirea nivelului salariilor de bază / salariilor brute se va face prin consultarea obligatorie a sindicatului reprezentativ la nivelul Primăriei Orașului Bicaz, respectiv a federației reprezentative la care acesta este afiliat.

(6) 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.

(7) Drepturile salariale se achită într-o singură tranşă, cel mai târziu la data de 12 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizerie

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(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 concediului de odihnă personalului sanitar contractual din cadrul compartimentului Asistență medicală din cadrul U.A.T. Bicaz, a 38 de zile lucrătoare în funcție de vechime, astfel: gradatia 0 = 30 de zile, gradația 1 = 32 zile, gradația 2 = 34 zile, gradația 3 = 36 zile, gradația 4 = 37 zile; gradația 5 = 38 zile, conform art. IV din O.U.G nr. 63/2023.

(10) Cu ocazia zilei de nastere, salariații contractuali au dreptul la o zi liberă plătită, care se acordă la cerere și la alegerea salariatului, în orice zi lucrătoare din luna nașterii, conform art. 143 din Legea nr. 53/2003, privind Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

(11) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile cu titlu de daune cauzate instituției nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

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

ARTICOLUL 10.

Drepturi și Facilități

(1) In tirnpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport - fie cu mijloace de transport în cornun, fie cu autoturismul salariatului, cu decontarea cheltuielilor ,conform prevederilor legate.

(2) Salariatii au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale. Pentru desfășurarea activității sindicale, liderul grupei sindicale S.C.O.R. beneficiază de dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu două zile, plătite normal, pentru activitatea sindicală. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună se reportează pentru lunile următoare.

(3) Salariatii vor beneficia, în limita posibilităților, de intrare gratuită la spectacolele și evenimentele organizate de autoritățile locale.

ARTICOLUL 11.

Primar,
Iulian - Traian Mafasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cîbi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(1) Potrivit dispozițiilor art. 105 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 *a Dialogului social*, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, între limitele legale, conform prevederilor prezentului contract.

(2) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă (salariu realizat, sporuri, indemnizații, prime, concedii, concedii medicale, etc.) și cuprind:

a) Indemnizație de concediu de odihnă, conform prevederilor art. 150 din codul muncii;

b) Sporurile pentru condiții de muncă, acordabile conform Regulamentului de sporuri cuprins în H.G. nr. 360/2018, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către Direcția de Sănătate Publică, cu respectarea obligatorie a pragului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor;

c) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 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;

(3) Sporurile specifice angajatorului, reglementate în Legea nr. 153/2017 modificată și completată, se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziții legale care să prevadă altă bază de calcul.

(4) În situația în care în privința acestor sporuri intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

(5) Personalul contractual beneficiază și de următoarele drepturi sau beneficii prevăzute de legislația în vigoare, respectiv:

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

b) Angajații beneficiază anual de vouchere de vacanță în cuantumul stabilit potrivit prevederilor legale în vigoare. Ordonatorul principal de credite va cuprinde aceste sume în bugetele instituției. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, și nici în plafonul prevăzut la art. 11 alin. (4) din aceeași lege, nefiind un drept acordat prin legea-cadru a salarizării.

c) Personalul din instituțiile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor 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 și completările ulterioare. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.

d) Angajatorul va asigura consultanță juridică pentru personalul din subordine atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL III
CONCEDIEREA SALARIAȚILOR

ARTICOLUL 12.

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

Primar,
Iulian - Traian Mătăsă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizerlic

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

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

(3) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) 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;

b) Pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

(4) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale sunt interzise.

(5) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat.

(6) Dispunerea măsurii de concediere, în condiţiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei sindicale respective.

(7) Prevederile alin. (6) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

(8) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă în situaţiile prevăzute expres de Codul Muncii.

(9) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 alin. (2) literele c) şi d) din Codul Muncii, angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(10) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(11) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(12) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ARTICOLUL 13.

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

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

(3) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) În cazul concedierii colective, salariaţii beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul C.C.M.

(5) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(6) Planul de măsuri sociale va fi întocmit şi adoptat, prin consens, de angajator împreună cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizaţiei sindicale.

(7) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(8) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, angajatorul, prin consultare cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili criteriile de concediere.

(9) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, angajatorul fiind obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 12 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, acesta este obligat să reangajeze salariaţii concediaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(10) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ARTICOLUL 14.

(1) Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă, în condiţiile legii, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii, a unui număr de cel puţin 30 de salariaţi.

(2) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(3) În oricare alte situaţii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz, conform Codului Muncii.

(4) În perioada de preaviz, salariatul are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore pe zi, separat sau cumulat.

(5) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul şi organizaţia sindicală, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor stabili, de comun acord prin consultare posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi, precum şi criteriile de disponibilizare.

ARTICOLUL 15.

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) Motivele care determină concedierea;

b) Durata preavizului;

c) Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) Lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile articolului 64 din Codul muncii.

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

(3) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Primar,
Iulian - Traian Matasa

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamt,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(4) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

(5) Nelegalitatea deciziei / dispoziţiei de concediere se constată de către instanţa de judecată, care, la solicitarea salariatului, va putea dispune şi repunerea părţilor în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

CAPITOLUL IV
SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ. CONDIŢIILE DE MUNCĂ. PROTECŢIA MUNCII ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

ARTICOLUL 16.

(1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru instituţionalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Părţile vor respecta normele legate de protecţia muncii, asigurând condiţii cât mai bune de muncă salariaţilor personal contractual care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă şi îmbolnăvirilor profesionale.

(3) 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 se asigură de către angajator în stocuri suficiente.

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

(5) Angajaţii care utilizează în activitatea zilnică ehipamente informatice (cu ecran de vizualizare), beneficiază, pe baza recomandării medicului de specialitate, în urma unui examen oftalmologic, de dispozitive de corecţie speciale (ochelari, lentile de contact), în temeiul Cap. IV din H.G. nr.1028/2006.

(6) Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie pentru personalul contractual se suportă şi se asigură integral de către autoritatea/instituţia publică.

ARTICOLUL 17.

(1) Instituţia publică are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice pentru buna desfăşurare a activităţii, iar salariaţii personal contractual trebuie să realizeze, potrivit legii, sarcinile ce decurg din fişa postului.

(2) Vor fi asigurate condiţiile necesare instruirii, testării şi perfecţionării profesionale a salariaţilor personal contractual pe linie de protecţia muncii.

ARTICOLUL 18.

(1)În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locul de muncă, conducerea instituţiei îşi asumă obligaţia de a susţine cuprinderea şi aprobarea în bugetul instituţiei a fondurilor necesare, menite să asigure:

a) Condiţii de mediu (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire, etc), confort fizic salariaţilor în orice anotimp, în vederea exercitării atribuţiilor de serviciu repartizate;

b) Dotarea birourilor cu mobilier adecvat şi aparatură de birotică necesară;

c) Dotarea fiecărui salariat personal contractual cu mijloace materiale suficiente în vederea desfăşurării activităţii la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport cu specificitatea postului ocupat, precum şi asigurarea pentru fiecare salariat personal contractual a echipamentului de

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Caia

Elena Tofan

protecție, conform Legii nr. 319/2006 *privind sănătatea și securitatea în muncă* cu modificările și completările ulterioare;

(2) Salariații personal contractual sunt obligați să păstreze în bune condiții spațiul de lucru și bunurile aflate în gestiune.

ARTICOLUL 19.

(1) Salariații personal contractual sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale.

(2) În cazul în care dispozițiile legale prevăd examinări medicale la termene mai scurte, determinate de condițiile deosebite de la locurile de muncă, se vor aplica aceste prevederi.

(3) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților sunt asigurate gratuit pentru salariații angajatorului, în limita bugetului aprobat.

(4) Angajatorul este obligat să asigure, la termenele legale și ori de câte ori este necesar, examinarea medicală gratuită și completă, precum și decontarea analizelor medicale necesare desfășurării activității profesionale a salariaților, care impun recomandarea medicului de medicina muncii.

(5) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C în funcție de recomandarea medicului de medicina muncii.

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

ARTICOLUL 20.

Instituția publică nu va refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAPITOLUL V
PROTECȚIA MUNCII ȘI P.S.I.

ARTICOLUL 21.

(1) Conducătorul instituției publice, prin serviciile/compartimentele specializate, are obligația conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure în bugetul instituției, sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii și P.S.I.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unor servicii corespunzătoare.

(3) Pentru protecția și securitatea angajaților în procesul muncii, conducătorul instituției publice are obligația de a asigura următoarele:

a) Efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii precum și pe linia PSI, la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) Verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birou;

c) Să remedieze în cel mai scurt timp defecțiunile la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

d) Examinare medicală gratuită în privința factorilor de risc existenți la locul de muncă.

e) Expertizarea locurilor de muncă din cadrul instituției, solicitând entităților juridice competente să emită buletine de determinare necesare în acest sens și în mod subsecvent, să suporte costurile necesare expertizării locurilor de muncă și al eliberării buletinelor de expertizare.

f) Salariații personal contractual au următoarele obligații:

Primar,
Iulian - Traian Matală

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

g) Să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de protecția muncii specifice activității prestate;

h) Atunci când se prezintă la serviciu cât și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;

i) Pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează viața sau sănătatea salariaților sau a altor cetățeni, fiecare salariat personal contractual are obligația de a participa, indiferent de postul pe care îl ocupă, la acțiuni de intervenție în măsura nevoilor instituției;

ARTICOLUL 22.

(1) Este interzis fumatul în toate spațiile publice închise, spațiile închise de la locul de muncă, conform legislației în vigoare.

(2) Fumatul este permis numai în spații special amenajate, cu respectarea următoarelor condiții:

a) Să servească exclusiv fumatului;

b) Să nu fie spațiu de trecere sau de acces în spații publice închise;

c) Să fie dotate cu scrumiere și extictoare și amenajate în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind prevenirea și stingerea incendiilor;

d) Să fie marcate la loc vizibil cu indicatoare:"loc pentru fumat".

CAPITOLUL VI
MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

ARTICOLUL 23.

(1) Femeile au dreptul conform legislației interne și convențiilor internaționale la tratament egal cu bărbații în situații egale sau compatibile, fiind interzisă orice discriminare.

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

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

(4)Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea, muncă pe timpul nopții este interzisă.

(5) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durata mai mare de 1 zi, decât cu acordul lor, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

(6) 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 menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

(7) 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 și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(8) 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.

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

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(10) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unor locații încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

(11) Salariatele 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.

(12) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (7) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ARTICOLUL 24.

Femeile au dreptul la concediul prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la împlinirea vârstei de 2 ani sau de 3 ani pentru copii cu handicap, conform legislației în vigoare.

ARTICOLUL 25.

(1) Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea contractului individual de muncă pe perioada în care salariatul personal contractual se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau de 3 ani pentru copilul cu handicap.

CAPITOLUL VII
CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

ARTICOLUL 26.

Salariatul personal contractual are dreptul, de regulă, la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă în zilele de sâmbătă și duminică.

ARTICOLUL 27.

(1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 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 Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, ocrotitorul României;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Caia

Elena Tofan

- 1 Decembrie;
- Prima şi a doua zi de Crăciun;
- Două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
- Alte zile declarate prin lege ca fiind zile libere, în baza unor acte normative care vor intra în vigoare pe perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Zile de repaus - sâmbăta şi duminica.

(6) Fac exceptie de la aplicarea pct.(1) salariatii care prin natura funcţiei şi activitatii, trebuie să_sigure permanenţa.

(7) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin.(1) 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 28.

(1) Salariaţii personal contractual au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată cuprinsă între 21 şi 25 de zile lucrătoare, în funcţie de vechimea în muncă, care se efectuează integral sau fracţionat.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:
- Între 1 şi 10 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- Peste 10 ani vechime - 25 de zile lucrătoare.

(3) Concediul anual de odihnă poate fi fracţionat, la cererea salariatului personal contractual, cu condiţia ca una dintre fracţiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare conform dispoziţiilor art. 6 alin. (2) din Hotărârea nr. 250/1992.

(4) Personalul contractual care îşi desfăşoară activitatea la calculator are dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

(5) Personalul salariat nevăzător are dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

(6) Totodată personalul contractual are dreptul în fiecare an calendaristic la 5 zile de concediu de odihnă suplimentar plătit, în temeiul art. 18 din Hotărârea nr. 250/1992 *privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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 dispoziţiilor art. 152^1 alin. (2) din Legea nr. 283/2022.

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

(8) De asemenea, salariaţii au dreptul la zile libere, plătite, în următoarele situaţii:

- în cazul donării de celule stem - *în ziua donării, precum şi în zilele controalelor medicale periodice;*

Primar,
Iulian - Traian Mătăsă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Caia

Elena Tofan

- la data aniversarii zilei de naștere.

ARTICOLUL 29.

Instituția publică are obligația să ia măsurile necesare, astfel încât salariații să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

ARTICOLUL 30.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul personal contractual beneficiază de o indemnizație de concediu, stabilită conform legii.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înaintea plecării în concediu, la solicitarea celui în cauză.

ARTICOLUL 31.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă al salariatului personal contractual din cadrul instituției.

ARTICOLUL 32.

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului personal contractual pentru motive obiective, în condițiile legii.

(2) Conducătorul instituției poate rechema salariatul personal contractual din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului personal contractual și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și cheltuielile privind diferența de sejur neconsumat în localitatea respectivă.

ARTICOLUL 33.

Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

ARTICOLUL 34.

(1) În afara concediului de odihnă, salariații personal contractual au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) Căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) Nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile pentru persoanele care au urmat un curs de puericultură;

c) Căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

d) Decesul soțului (soției) sau al unei rude/afin de până la gradul al a-II-lea a salariatului - 3 zile lucrătoare;

e) Control medical anual - 1 zi lucrătoare;

f) Donatorii de sânge – 1 zi.

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă la solicitarea scrisă a salariatului personal contractual, de către conducătorul instituției.

ARTICOLUL 35.

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 sănătății copilului, astfel:

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

- Se acordă o zi lucrătoare liberă pe an, pentru îngrijirea sănătății 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 mulți copii;

a) În cazul în care nici unul dintre părinți, respectiv dintre reprezentanții 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 puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe proprie răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nu o va solicita.

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

d) Sunt considerați copii minorii aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali, cei cu vârste cuprinse între 0 – 18 ani.

ARTICOLUL 36.

(1) Salariații personal contractual au dreptul anual la concedii fară plată, a căror durată nu poate depăși 90 de zile calendaristice, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) Susținerea examenului de admitere în instituții de învățământ universitare sau postuniversitare, curs fără frecvență sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și examenului de licență, disertație sau masterat, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fară frecvență;

b) Susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților personal contractual care nu beneficiază de burse de studiu.

(2) Salariații personal contractual au dreptul la concedii fără plată fără limita prevăzuta la alin. (1), în cazul tratamentului medical efectuat în țară sau în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă precum și pentru însoțirea soțului/soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte - pe timpul cât aceștia se află la tratament, în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanătății.

(3) Concedii fără plată pot fi contractate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.

(4) Pe durata concediilor fară plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de personal contractual.

ARTICOLUL 37.

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

ARTICOLUL 38.

Suspendarea raporturilor de muncă

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

c) carantina;
d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
e) indeplinirea unei funcții de conducere salarizate in sindicat;
f) forta majora;
g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) Suspendarea la inițiativa salariatului poate interveni de drept în următoarele situații:

a) concediu pentru cresterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea varstei de 3 ani;
b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 12 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesionala;
e) exercitarea unor functii elective in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
f) participarea la greva;
g) concediu de acomodare;
h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absentelor nemotivate ale salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern.
(4) Suspendarea din inițiativa angajatorului în condițiile art 52 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii

ARTICOLUL 39.

Alte drepturi care se acordă personalului contractual

(1) În perioada în care salariatul contractual ocupă temporar o funcție vacantă de conducere, cu condiția să dețină studii superioare, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective;

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

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

(4) 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;

(5) Personalul contractual 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.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizerue

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

Angajatorul și personalul contractual stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, în limita numărului de zile pentru care a absentat.

CAPITOLUL IX
FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

ARTICOLUL 40.

Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității și performanței în administrația publică locală.

ARTICOLUL 41.

(1) Prin sintagma „formare profesională a salariaților" se înțelege procesul de instruire de tip formare continuă, destinat dezvoltării de competențe și abilități determinate, în vederea îmbunătățirii calității activităților profesionale individuale ale fiecărui salariat;

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de angajați, precum și participarea acestora periodic, la programele de formare profesională.

ARTICOLUL 42.

(1) Instituția va aloca anual fonduri pentru cursuri de formare/perfecționare profesională sindicală și în domeniul dialogului social a angajaților/salariaților, pentru personalul contractual angajat în cadrul instituției, cursuri care vor fi organizate cu consultarea și implicarea sindicatului semnatar al prezenului contract colectiv de muncă, în strictă concordanță cu prevederile Codului Muncii.

(2) Perfecționarea profesională a angajaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională aprobat de instituție pentru salariații personal contractual.

(3) Angajatorul se obligă să asigure participarea personalului contractual – membri de sindicat, la cursuri de pregătire sindicală în domeniul dialogului social, în baza unui grafic agreat de părți, pe o durată de minim 3 zile consecutive pe an, în cursul săptămânii, pentru cel puțin doi salariați în fiecare an, fără afectarea drepturilor salariale și cu suportarea costurilor de către angajator, în limita sumelor prevăzute în bugetul local. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris, de către sindicatul semnatar al prezentului C.C.M., către Serviciul Resurse Umane din cadrul angajatorului.

(3) Angajatorul se obligă să confere tuturor salariaților – personal contractual din cadrul instituției, prin rotație, în funcție de resursele bugetare disponibile, dreptul de a participa la cursurile de perfecționare profesională, fără niciun fel de discriminare.

ARTICOLUL 43.

Comisiile de concurs/examen

(1) Sindicatul Național S.C.O.R. are dreptul să propună un membru în cadrul comisiei de concurs /examen și comisiei de soluționarea contestațiilor, la toate concursurile sau examenele organizate de instituția/autoritatea publică pentru personalul contractual.

(2) În vederea îndeplinirii prevederilor alin.(1), U.A.T.Bicaz, va notifica în scris, cu 5 zile lucrătoare anterior emiterii actului administrativ de constituire a comisiilor de concurs/examen, liderul grupei sindicale din cadrul instituției/autorității pentru desemnarea membrilor cere vor face parte din comisii.

CAPITOLUL X
DISCIPLINA MUNCII

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

ARTICOLUL 44.

Conducătorul instituției publice are următoarele obligații:

a) Să organizeze munca salariaților personal contractual la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;

b) Să stabilească sarcinile de serviciu ale salariaților personal contractual din subordine și să exercite un control permanent și riguros asupra modului de îndeplinire a acestora;

c) Să stabilească instrucțiuni privind evidența, întocmirea și păstrarea documentelor secrete de serviciu.

ARTICOLUL 45.

(1) Principalele obligații și îndatoriri ale salariaților personal contractual sunt:

a) Respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă;

b) Respectarea programului de lucru și executarea întocmai și la timp a obligațiilor de serviciu, folosind integral și cu eficiență timpul de lucru;

c) Respectarea normelor de protecția muncii, psi și a legii privind protecția mediului;

d) Înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența sau identificarea unor abateri, nereguli;

e) Interdicția prezentării la serviciu în stare de ebrietate și a consumului de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;

f) Să aibă un comportament corect, civilizat și adecvat funcției exercitate în cadrul relațiilor cu colegii, precum și cu persoanele din afara instituției, atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;

g) Să aibă o ținută morală exemplară;

ARTICOLUL 46.

Răspunderea disciplinară.

(1) Răspunderea disciplinară a salariaților personal contractual se angajează prin încălcarea uneia sau mai multora dintre obligațiile stabilite prin lege sau prin regulamentul intern și care constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru salariații personal contractual se vor efectua în mod obligatoriu:

- Cercetarea prealabilă a faptei săvârșite, strângerea probelor;
- Ascultarea persoanei învinuite și luarea unei declarații;
- Verificarea probatoriului depus.

(3) La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de: cauzele și gravitatea faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție al salariatului, dacă a mai avut alte abateri, precum și de consecințele abaterii.

ARTICOLUL 47.

Răspunderea civilă a salariatului personal contractual se angajează:

a) Pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care își desfășoară activitatea;

Primar,
Iulian - Traian Matasa

Președinte Filiala județeană SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR
Oana Cala

Elena Tofan

b) Pentru nerestituirea în termen legal a sumelor care i-au acordat necuvenit;

c) Pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive.

ARTICOLUL 48.

Răspunderea salariatului personal contractual pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătura cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

ARTICOLUL 49.

(1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției în situațiile prevăzute la art. 41 lit. a) și b) se dispune prin emiterea unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiași articol, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

(2) Împotriva dispoziției de imputare, salariatul personal contractual în cauză se poate adresa Tribunalului – Secția specializată în litigii de muncă.

(3) Decizia de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

(4) Dreptul conducătorului instituției de a emite decizia de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

ARTICOLUL 50.

(1) Salariații personal contractul au obligația să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

(2) Salariații personal contractual au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege și Codul de Conduită.

ARTICOLUL 51.

(1) În scopul urmăririi aplicării prevederilor prezentului contract colectiv, al desfășurării de activități sindicale și al dezvoltării dialogului social, angajatorul se obligă să asigure zile libere, fără afectarea drepturilor salariale personalului contractual implicat în conducerea activității sindicale la nivelul unității sau filialei județene a Sindicatului Național S.C.O.R., după cum urmează:

2-zile/lună, pentru Liderul grupei sindicale S.C.O.R. din unitate

3-zile/lună pentru membrii Consiliului director județean al Sindicatului Național S.C.O.R.

4-zile/lună pentru președintele Filialei județene a Sindicatului Național S.C.O.R.

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

(3) Reprezentanții sindicali prevăzuți la alin. (1) au dreptul de a se deplasa în unitățile / serviciile din cadrul instituției / filialei județene a Sindicatului Național S.C.O.R, în vederea coordonării și menținerii unei relații cât mai bune cu ceilalți membri de sindicat și pentru a promova imaginea sindicatului în rândul acestora, fără a le fi îngrădit acest drept.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Elena Tofan

(4) Angajatorul recunoaşte dreptul personalului contractual – 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, angajatul – membru de sindicat va întocmi o cerere scrisă în prealabil, cu minim 5 zile calendaristice înaintea termenului fixat pentru respectivul proces.

Cererea angajatului – 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.

CAPITOLUL XI
ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

ARTICOLUL 52.

(1) Instituţia publică semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă recunoaşte exercitarea libertăţii de opinie a fiecărui angajat în conformitate cu convenţiile internaţionale, precum şi cu prevederile prezentului Contract colectiv de muncă şi se obligă să adopte o poziţie imparţială faţă de reprezentanţii salariaţilor.

(2) Se interzice orice fel de agresiune, hărţuire morală, presiune, ameninţare la locul de muncă, iar în caz contrar persoana vătămată are dreptul de a sesiza în scris angajatorul şi organizaţia sindicală reprezentativă în vederea cercetării şi soluţionării situaţiei apărute.

(3) La cererea sindicatului reprezentativ, Instituţia publică pune la dispoziţia acestuia şi permite accesul la documentele necesare pentru negocierea contractului colectiv, accesul la urmărirea aplicării dispoziţiilor acestuia, precum şi la documentele privind constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, protecţia muncii şi asigurării protecţiei sociale;

(4) Instituţia publică, la solicitarea Sindicatului Naţional SCOR, poate să asigure cu respectarea cadrului legal în vigoare, în mod gratuit spaţii pentru desfăşurarea activităţii reprezentanţilor sindicatului, cu mobilierul adecvat, posibilitatea de multiplicare a materialelor necesare, mijloace de comunicaţie din dotarea unităţii, precum şi alte mijloace necesare desfăşurării activităţii, toate acestea în baza unei solicitări scrise, aprobată de conducătorul instituţiei.

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

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

(7) Sindicatul semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă poate participa la şedinţele consiliului local, având statut de invitat cu caracter permanent.

(8) Orice modificare a organigramei şi a statului de funcţii se va face cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului C.C.M.

ARTICOLUL 53.

(1) Reprezentanţii sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă au ca obiectiv principal urmărirea aplicării legislaţiei muncii şi a prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă în interiorul instituţiei.

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Preşedinte Filiala judeţeanp SCOR Neamţ,
Camelia Leizeruc

Reprezentanţii salariaţilor,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan

(2) De asemenea, reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă au dreptul să reprezinte oficial angajații – membri de sindicat în fața conducerii instituției și după caz în fața organelor de cercetare și a instanțelor de judecată.

(3) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, instituția publică semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(4) 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, conform dispozițiilor art. 119 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 a Dialogului social.

ARTICOLUL 54.

(1) Instituția publică are obligația de a invita reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă să participe la ședințele consiliului local în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv. La ședințele în care se discută problemele angajaților cu privire la condițiile de muncă și regulamentul intern, reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă vor participa în mod obligatoriu.

(2) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă sunt anunțați de îndată ce s-a hotărât organizarea ședințelor, fiind comunicată și ordinea de zi a ședinței.

ARTICOLUL 55.

Sumele necesare respectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli.

ARTICOLUL 56.

Conflictele de muncă ce apar în derularea raporturilor de serviciu se soluționează pe cale amiabilă sau în baza legislației speciale.

ARTICOLUL 57.

De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă beneficiază, conform statului de funcții și organigramei aprobate, personalul contractual angajat în cadrul Primăriei Orașului Bicaz.

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 exemplare își produce efectele de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț și va fi adus la cunoștință salariaților, prin afișare la avizierul instituției.

PĂRȚILE SEMNATARE

Orașul Bicaz, județul Neamț

Reprezentant legal

Iulian Traian Matasă

Federația Columna-SCOR

prin împuterniciți

Președintele filialei județene SCOR NEAMȚ

CAMELIA LEIZERUC

Primar,
Iulian - Traian Matasă

Președinte Filiala județeanp SCOR Neamț,
Camelia Leizeruc

Reprezentanții salariaților,
Maria - Irina Cibi

Lider grupei sindicale SCOR,
Oana Caia

Elena Tofan