

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii republicată, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale republicată, a Legii cadru nr. 195/2006 a descentralizării, ale Legii Cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, ale Legii nr. 283/2011 privind aprobarea OUG nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din OUG nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar precum ale Legii 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale și ale O.U.G 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

1. Directia de Asistentă Socială a municipiului Roman, cu sediul în strada Stefan cel Mare nr. 6 - 8, reprezentată prin doamna MONAC SORINA, director executiv, în calitate de angajator;

2. Personalul contractual din cadrul Direcției de Asistentă Socială a municipiului Roman, numiți în continuare salariați, reprezentați de doamna DOINITA HANCEANU, doamna CHIRUGU GIANINA și doamna MERFEA IOLANDA desemnați prin vot ca reprezentanți ai salariaților din cadrul Direcției de Asistentă Socială a municipiului Roman în adunarea generală din data de **08.06.2017**, împuterniciți conform art. 134 și 135 (1) din legea 62/2011, să negocieze, să semneze și să înregistreze documentul conform legii.

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condiții a obligațiilor salariaților izvorâte din raporturile juridice de muncă, obiectul acestuia fiind stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătate și securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționare profesională.

1. Contractul privind raporturile de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Direcției de Asistentă Socială a municipiului Roman și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul contract privind raporturile de muncă are ca scop promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor.

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

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Drepturile și obligațiile în bani și natura ale personalului contractual din instituțiile publice nu pot excede cadrul legal.

Art. 2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni.

(2) În cazul în care nu intervin modificări legislative, părțile pot încheia un act adițional pentru prelungirea acestuia.

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

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare ale Contractului colectiv de muncă vor fi depuse la reprezentanții salariaților – personal contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman, care le vor transmite directorului executiv, iar reprezentanții directorului executiv, la va transmite cu sau fără obiecțiuni la reprezentanții salariaților – personal contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman.

(4) Modificările aduse Contractului colectiv se comunică în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, menționată în cuprinsul acesteia.

Modificările aduse Contractului colectiv se fac prin acte adiționale la acesta și produc efecte numai pentru viitor.

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

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

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel național sau de ramură.

(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

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

(4) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 6. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Repausul pentru servirea mesei are o durată de 30 de minute și se include în programul de lucru. În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului.

(3) La locul de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, cu condiția respectării dispozițiilor din Codul muncii.

Art.7. (1) Orele prestate cu aprobarea scrisă a angajatorului, peste programul de lucru stabilit în instituție, sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare, fără a depăși 360 ore anual. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară dispusă de angajator.

Art.8. (1) Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt după cum urmează: pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână; timpul de muncă se desfășoară în fiecare zi lucrătoare între orele 8.00 – 16.30, exceptând ziua de vineri (8.00 – 14.00); pauza de masă este inclusă în timpul de muncă.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este necesar, angajatorii și angajații vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru și modalități de aplicare a acestuia.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Acordul colectiv de muncă.

Art. 9. (1) Salariații, care nu solicită suspendarea contractului individual de muncă așa cum prevede legea pentru îngrijirea copilului până la 2 respectiv 3 ani, după caz, beneficiază, la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii de până la șase ani, pot lucra o jumătate de normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, urmând ca toate drepturile salariale să se stabilească și să se acorde în funcție de durata timpului de lucru stabilit.

(3) La cererea lor, salariații care au în îngrijire copii preșcolari și școlari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore față de programul normal de lucru.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPTII

Art. 10. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus față de aceste limite.

(2) Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25% din salariul de bază pentru perioada lucrată noaptea, dacă timpul astfel lucrat depășește trei ore din programul normal de lucru, conform prevederilor legale.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 11. (1) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- Anul Nou – (1-2 ianuarie);
- 24 ianuarie Unirea Principatelor Romane
- Prima și a doua zi de Sfintele Paști;
- 1 iunie Ziua copilului
- Ziua internațională a muncii (1 mai) ;
- Ziua națională a României;
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 30 noiembrie Sf. Andrei ;

- 1 și a 2 a zi de Rusalii ;
- 15 august – Adormirea maicii Domnului ;
- Zile de repaus – sâmbăta și duminica.

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

(3) Pentru realizarea unor zile libere, din ajunul sărbătorilor, de comun acord, se poate hotărî recuperarea acelor zile lucrătoare în zilele de sâmbătă, premergătoare sărbătorilor, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ȘI ZILE LIBERE PLĂTITE

Art. 12. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.

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

- 21 zile lucrătoare – până la 10 ani vechime;
- 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime.

(3) Efectuarea concediului de odihnă este obligatorie atât din partea salariaților, cât și din partea angajatorului.

(4) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fractionat.

(5) Concediul de odihnă poate fi fractionat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

(6) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.

(7) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.

(8) În cazul în care ambii soți lucrează în cadrul Aparatului de specialitate al Primarului, aceștia au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nasterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
- c) decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

(10) Salariatii beneficiază de o zi liberă plătită pentru efectuarea controlului medical anual.

(11) Concediile de odihnă neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(12) Au dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit pentru perioada lucrată de la începutul anului calendaristic și salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar în termen.

(13) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie – sot, copii, părinți.

(14) Concediul de odihnă cuvenit salariaților detașați la unele unități se acordă de unitățile la care acestia își desfășoară activitatea.

(15) Salariații detașați la o altă unitate având sediul în alta localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors, din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se afla unitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul se efectuează în timpul detașării.

(16) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmultite cu media zilnică a salariului de baza, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Art.13. Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii medicale și la alte concedii.

Art 14. Zilele de concediu neefectuate într-un an calendaristic se raportează în următoarele 18 luni din următorul an conform dispozițiilor Codului Muncii.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

Art. 14. (1) Salariații au dreptul la concediu fără plată de până la 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

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

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

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleasi motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat 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 sotului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - , în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

(4) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.15. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, pe o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare în condițiile stabilite conform legii și prin Codul de conduită etică și integritate profesională al personalului din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului Roman.

Art.16. (1) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) din Codul Muncii - în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, salariatul beneficiază de o compensație echivalentă a trei salarii realizate.

CONCURSUL DE OCUPARE A POSTURILOR VACANTE DE PERSONAL CONTRACTUAL

Art.17. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcții contractuale se face prin concurs sau examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcții.

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

Art.18. (1) La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale.

Art.19. (1) Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplinește următoarele condiții:

a) are cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;

b) cunoaște limba română, scris și vorbit;

c) are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;

d) are capacitate deplină de exercițiu;

e) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;

f) îndeplinește condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs;

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

Art.20. (1) Condițiile specifice pe care trebuie să le îndeplinească persoana care participă la concursul pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se stabilesc, pe baza fișei postului.

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

durată și scurtă durată, respectiv nomenclatoarele domeniilor de studii universitare de licență și specializărilor și programelor de studii din cadrul acestora.

Art.21. (1) În vederea ocupării unui post vacant sau temporar vacant, directiile/compartimentele/birourile din cadrul institutiei publice transmit compartimentului de resurse umane propunerea privind organizarea și desfășurarea concursurilor.

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

a) denumirea funcției contractuale vacante sau temporar vacante;

b) fișa de post corespunzătoare funcției contractuale vacante sau temporar vacante întocmită și aprobată în condițiile legii;

c) bibliografia și, dacă este cazul, tematica stabilită de conducătorul structurii de specialitate care propune organizarea concursului de ocupare a postului vacant sau temporar vacant;

d) propuneri privind componența comisiei de concurs, precum și a comisiei de soluționare a contestațiilor;

e) tipul probelor de concurs: proba scrisă și/sau proba practică și interviu, după caz;

f) alte mențiuni referitoare la organizarea concursului sau la condițiile de participare.

(3) Bibliografia poate cuprinde acte normative, lucrări, articole de specialitate sau surse de informare și documente expres indicate, cu relevanță pentru funcția contractuală vacantă sau temporar vacantă pentru care se organizează concursul. Bibliografia întocmită de către structura de specialitate în cadrul căreia se află postul vacant sau temporar vacant este transmisă compartimentului de resurse umane și aprobată de conducătorul autorității sau instituției publice.

(4) Tematica concursului se stabilește pe baza bibliografiei.

EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art.22. (1) Regulamentul pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din cadrul Direcție de Asistența Socială a Municipiului Roman este aprobat în data de **10.04.2016** și este anexat la prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL III OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I-a. Obligațiile salariaților

Art.23. Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din municipiul Roman.

Art.24. Salariații sunt obligați să respecte programul de lucru, să îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

Art.25. Salariații au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, și să nu influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru.

Art.26. (1) Orice salariat indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

(2) Personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă salariaților din subordine.

Art.27. Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

Art.28. Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

Art.29. Salariații sunt obligați să colaboreze pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

Art.30. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care le impun poziția lor oficială și să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art.31. Salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje.

Art.32. Salariatii – personal contractual sunt obligați să respecte dispozițiile Codului de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului pentru constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă

Art.33. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege și din Acordul colectiv de muncă;
- e) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- f) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
- g) să prevadă, în bugetul propriu, sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;
- h) să asigure programe de reconversie profesională pentru acei salariați care s-au îmbolnăvit și nu-și pot continua activitatea (conform recomandării medicului de medicină a muncii), dacă este posibil;
- i) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;

FAPTELE CARE CONSTITUIE ABATERI SI SANCTIUNILE DISCIPLINARE

Art.34. (1) Încălcarea cu vinovăție de către personalul contractual a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absențe nemotivate de la serviciu;
- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;

h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru personalul contractual;

(3) Sancțiunile disciplinare sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) Procedura de cercetare a abaterilor disciplinare se realizează în conformitate cu CAP.VI din Regulamentul Intern al D.A.S Roman anexat la prezentul Contract Colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV

ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.35. Părțile se obligă să depună orice efort necesar pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea condițiilor de muncă.

Art.36. (1) Angajatorul are obligația, prin directorii executivi și șefii de servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specialitatea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) În funcție de numărul de personal stabilit și de structura acestuia, angajatorul are obligația să asigure dotările (mobiliu, birotică, aparatură etc.) și condițiile necesare pentru buna desfășurare a activității, în limita fondurilor alocate.

(3) Angajatorul va asigura întreținerea corespunzătoare a instalațiilor sanitare, electrice, de încălzire, de aer condiționat, etc;

Art.37. (1) Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, angajatorul are obligația de a asigura următoarele:

a) efectuarea instructajelor de protecție și securitate a muncii atât la angajare cât și la schimbarea locului de muncă;

b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparatelor din birouri;

c) anual vaccinarea salariaților împotriva epidemiilor și a epizotilor, în cazul în care sunt declarate oficial;

d) salariații beneficiază gratuit de serviciile medicale ale unui cabinet de medicină a muncii ale cărui cheltuieli de funcționare sunt suportate de la bugetul propriu.

(3) Salariații au următoarele obligații:

a) să cunoască și să respecte regulile și instrucțiunile de sănătate a muncii specifice activității prestate;

b) să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau să deranjeze activitatea colegilor;

c) să utilizeze mijloace de securitate a muncii din dotare ,corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunțe în cel mai scurt timp șeful direct, serviciul de pompieri când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;

e) să utilizeze (cei care sunt fumători) locurile speciale pentru fumat amenajate în incinta instituției.

(4) Salariații beneficiază de sporuri pentru condiții deosebite de muncă, în condițiile legii.

Art.38. (1) Angajatorul va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată în timp, salariaților afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului, în funcție de posibilitățile instituției, cu acordul aparatului de specialitate al primarului.

(2) Personalul contractual beneficiază de vouchere de vacanță, conform OUG nr. 8/2009 actualizată.

(3) În situația unor decese în familia salariatului (soț, soție și copii), acesta are dreptul la o indemnizație de înmormântare egală cu 1 (unu) salariu de bază aferent lunii producerii evenimentului.

(4) În vederea obținerii unui randament cât mai ridicat la locul de muncă, angajatorul poate asigura în fiecare zi lucrătoare, pentru fiecare salariat prezent, o alocație de hrană, în cuantumul de 9 lei/zi, în limita prevederilor legale. Alocația de hrană se acordă corespunzător numărului de zile efectiv lucrate.

(5) Personalul contractual pot beneficia de o alocație pentru acoperirea unei părți din cheltuielile cu îmbrăcămintea în sumă de 300 de lei/sezon (anotimp), în limita prevederilor legale.

Art.39. (1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au obligația de a acorda în mod gratuit materiale igienico-sanitare, în conformitate cu Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în munca, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora sunt anexate la prezentul contract colectiv de muncă.

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

Art. 40. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, sunt aleși/desemnați de către reprezentanții personalului contractual din cadrul Direcției de Asistența Socială a Municipiului Roman.

Art. 41. Numărul reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă va fi stabilit în funcție de numărul de salariați ai unității, conform cerințelor prevăzute la art. 60 din H.G. nr. 1425/ 2006, modificată și completată cu H.G. nr. 955/ 2010 (în speță: 3 reprezentanți, conform legii de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanți).

Art. 42. Reprezentanții salariaților – personal contractual din Primăria Direcției de Asistența Socială a Municipiului Roman, va comunica în scris angajatorului/inspectorului de protecția muncii, la cererea acestora, numărul și numele reprezentanților acestora care urmează să facă parte din comitetul de securitate și sănătate în muncă în termen util.

Art. 43. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să îndeplinească cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în munca, corespunzătoare cel puțin nivelului de baza, conform prevederilor art. 47-51, din H.G. nr. 1425/ 2006, modificată și completată cu H.G. nr. 955/ 2010;

Art. 44. Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt consultați și participă, în conformitate cu art. 18 din Legea nr. 319/ 2006, și pot desfășura următoarele activități:

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

d) aduc la cunostinta angajatorului sau comitetului de securitate și sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă;

e) urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție;

f) informează autoritățile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în munca.

Art. 45. Reprezentantii lucrătorilor vor îndeplini atribuțiile ce le revin conform prevederilor legale, precum și orice alte sarcini venite din partea comitetului de securitate și sănătate în muncă, a presedintelui acestuia, precum și din partea inspectorului de protecția muncii.

CAPITOLUL V

SALARIZAREA

Art. 46. (1) Nivelurile salariale minime sunt cele stabilite prin OUG nr.103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, cu completările ulterioare, respectiv Legea nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu completările și modificările ulterioare.

CAPITOLUL VI

MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art.47. Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art.48. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

Art.49. În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiuni de normă de 6 sau 4 ore pe zi, care se va considera ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art.50. Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

Art.51. Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

Art.52. (1) Este interzisă destituirea din funcție a salariaților în perioada cât se află în plata asigurărilor sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

(3) Femeile salariate, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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

Art.53. (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

Art.54. (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de

medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 55. (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

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

CAPITOLUL VI

MĂSURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Art.57. (1) Angajatorul va asigura reprezentanților salariaților din D.A.S Roman spațiu pentru desfășurarea activității corespunzător, unde se vor asigura toate dotările necesare cu privire la telefon, fax, mobilier, consumabile, calculator, acces la internet.

(2) Cheltuielile de funcționare ale acestui birou vor fi suportate de către angajator.

Art.58. (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților salariaților nu li se pot modifica rapoartele de munca pentru motive neimputabile lor.

Art.59. La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premiarea personalului, reprezentanții salariaților sau înlocuitorii de drept ai acestora vor fi invitați sau cooptați în comisiile respective.

Art.60. Reprezentanții salariaților au dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit, cu înștiințarea prealabilă a instituției.

Art.61. Conducătorul instituției are obligația să pună la dispoziția reprezentanților salariaților, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției etc.

CAPITOLUL VI
DISPOZIȚII FINALE

Art.61. Presentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamt prin grija părților și intră în vigoare de la data înregistrării.

Art.62. Presentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, 10.07.2017, în 3 (trei) exemplare.

Directia de Asistentă Socială
A Municipiului Roman

Director executiv,
Monac Sorina
.....

Reprezentantii salariatilor

1) DOINITA HANCEANU
.....

2) CHIRUGU GIANINA
.....

3) MERFEA IOLANDA
.....