R O M Â N I A
J U D E Ţ U L N E A M Ţ
M U N I C I P I U L R O M A N
C O N S I L I U L L O C A L

P R O I E C T D E H O T Ã R Â R E

Nr. 57299 din 19.08.2022

privind aprobarea Contractului Colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI ROMAN;

Având în vedere :

- referatul de necesitate nr. 9277 din 16.08.2022 al Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman;

- referatul de aprobare nr. 57298 din 19.08.2022 înaintat de către Primarul Municipiului Roman - domnul Leonard Achiriloaei, precum și raportul de specialitate nr. 56733 din 22.08.2022 întocmit de către Direcția Juridică și Administrație Publică și Serviciul Resurse Umane, Salarizare;

- avizul de legalitate nr. _____ din __.08.2022 dat de Secretarul general al municipiului Roman, avizul favorabil nr. __ din __.08.2022 al comisiei pentru administraţie publică locală, sport şi turism, precum şavizul favorabil nr. __ din __.08.2022 2022 al comisiei juridice;

- prevederile Legii nr. 62/2011 republicată - Legea dialogului social, cu modificările şi completările ulterioare;

- prevederile Legii nr. 53/2003 republicată privind Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare;

- prevederile art. 129, alin. (2), lit. a) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;

În temeiul art. 139, alin (1), al art. 140, alin. (1), precum și al art. 196, alin. (1), lit. a) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1 Se aprobă Contractul colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman, conform **anexei** - parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2 Prevederile Contractului colectiv de muncă aprobat potrivit prezentei hotărâri se aplică de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț.

Art. 3. Primarul municipiului Roman prin Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman va duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

Art. 4. La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă H.C.L. nr. 281 din data 27.11.2019.

Art. 5. Hotărârea se va comunica, potrivit legii, prin grija Secretarului general al Municipiului Roman, autorităților și persoanelor interesate.

Inițiator
Primarul Municipiului Roman,
Leonard ACHIRILOAEI

PROIECT

Prezenta hotărâre a fost adoptată cu respectarea prevederilor legale privind majoritatea de voturi.

Nr. total al aleșilor locali în funcție **21**		Voturi „pentru”	__
Nr. total al aleșilor locali prezenți	__	Voturi „împotrivă”	_
Nr. total al aleșilor locali absenți	_	Abțineri	_
Nr. total al aleșilor locali care nu participă la dezbatere și la vot			_

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile:

- Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor, cu modificările şi completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă aprobată prin Legea nr. 436 din 18 iulie 2001;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu completările şi modificările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;
- Hotărârii de Guvern nr. 250/1992, republicată, privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare;
- Hotărârii de Guvern nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcţiilor contractuale şi a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 714/2018 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen[illegible]
1)ENEA LU[illegible]

[illegible]zentant al salariaților
[illegible]UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

- Hotărârii de Guvern nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială";
- Hotărârii de Guvern nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică locală;
- Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea vouchererelor de vacanţă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea vouchererelor de vacanţă, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 210/1999 Legea concediului paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii de Guvern nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- Hotărârii de Guvern nr. 427/2001 pentru aprobarea normelor metodologice privind condițiile de încadrare, drepturile și obligațiile asistentului personal al persoanei cu handicap;
- Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- Hotărârii de Guvern nr.576/2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului;
- Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinţilor pentru supravegherea copiilor, în situaţia închiderii temporare a unităţilor de învăţământ;
- Hotărârii de Guvern nr.1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocraţiei în activitatea de relaţii cu publicul, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legii nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57 din 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

PROIECT

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părţi contractante:

1. Direcția de Asistență Socială a municipiului Roman, cu sediul în strada Alexandru cel Bun nr. 3, reprezentată de domnul LEONARD ACHIRILOAEI, primarul municipiului Roman și de domnul MIHĂIȚĂ MARIAN ȘAHÎN, șef la Serviciul beneficii de asistență socială, care exercită temporar atribuțiile directorului executiv al Direcţiei de Asistenţă Socială a municipiului Roman în baza dispoziției Primarului municipiului Roman nr. 412/18.04.2022, ambii mandatați în acest scop de către Consiliul Local al municipiului Roman conform Hotărârii Consiliului Local al municipiului Roman nr. 54 din data de 30.03.2022, în calitate de **angajator**;

2. **Personalul contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman** - numiţi în continuare **salariaţi** - reprezentat de: ENEA LUMINIȚA, LUCA CORINA și LATU LIDIA desemnate prin vot ca reprezentanți ai salariaţilor din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman în adunarea generală din data de 26 mai 2022 și împuternicite conform art. 134 și 135 alineatul (1) litera (b) din legea 62/2011, să negocieze, să semneze şi să înregistreze documentul conform legii.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Obiectul prezentului contract colectiv de muncă este stabilirea măsurilor referitoare la constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sănătate şi securitate în muncă, programul zilnic de lucru, perfecţionare profesională.

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop promovarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, desfăşurarea corespunzătoare a activităţii în instituţie, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor precum şi asigurarea premiselor pentru o îndeplinire în bune condiţii a obligaţiilor salariaţilor izvorâte din raporturile juridice de muncă.

Prezentul contract privind raporturile de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii actuali şi pentru cei nou angajaţi, din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman.

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

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1 (1) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituţie şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Executarea prezentului Contract este obligatorie pentru părţi şi constituie legea părţilor. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contract atrage răspunderea părţii care se face vinovată de aceasta.

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

(2) Părţile pot conveni prelungirea contractului colectiv de muncă în termenul prevăzut de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni, prin act adiţional. Actul adiţional va fi înregistrat la autoritatea competentă anterior expirării contractului colectiv de muncă.

Art. 3 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părţile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul.

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

(3) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă în scris celeilalte părţi cu cel puţin 30 zile calendaristice înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

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

(5) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă se comunică în scris, organului la care se păstrează şi tuturor părţilor semnatare şi devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, menţionată în cuprinsul acesteia.

(6) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte numai pentru viitor.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(7) Părţile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării Contactului colectiv de muncă, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor şi să nu declanşeze greve.

Art. 4 Încheierea, suspendarea şi încetarea Contractului colectiv de muncă au loc conform legii aplicabile.

Art. 5 (1) Drepturile salariaţilor 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 naţional sau de ramură.

(2) Părţile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituţie cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului de ordine interioară, precum şi a drepturilor şi intereselor salariaţilor.

(3) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, Direcția de Asistență Socială Roman va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

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

(5) În situaţia în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.

(6) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor, în limitele legii.

CAPITOLUL II
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 6 (1) Durata normală a timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 (opt) ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus și de 40 (patruzeci) de ore pe săptămână. În durata normală a

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

timpului de muncă nu intră timpii consumaţi cu echiparea-dezechiparea la începutul şi la sfârşitul programului.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 (șase) ore pe zi şi de 30 (treizeci) de ore pe săptămână.

(3) Repausul pentru servirea mesei are o durată de 30 (treizeci) de minute şi se include în programul de lucru.

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

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

(2) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaţilor, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente/ situaţii de urgenţă ori înlăturării consecinţelor unui accident/unei situaţii de urgenţă.

(3) Tinerii în vârstă de până la 18 (optsprezece) ani nu pot presta muncă suplimentară.

(4) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 (nouăzeci) de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 (patruzecișiopt) de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(6) Durata timpului de muncă ce include şi orele suplimentare efectuate de salariaţi poate fi prelungită peste 48 (patruzecișiopt) de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referinţă de 4 (patru) luni să nu depășească 48 (patruzecișiopt) de ore pe săptămână, conform legii.

Art. 8 (1) Orele de începere şi terminare a programului de lucru sunt după cum urmează: pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână; timpul de muncă se desfăşoară 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 dovedeşte că este necesar, angajatorii şi angajatii vor purta negocieri pentru a stabili un program flexibil de lucru şi modalităţi de aplicare a acestuia.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

(3) Programul de lucru specific anumitor sectoare/ compartimente de activitate este specificat în Regulamentul Intern.

(4) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile salariaților.

Art. 9 (1) Salariatele care nu solicită suspendarea contractului individual de muncă aşa cum prevede legislația privind îngrijirea copilului până la 2 respectiv 3 ani, după caz, beneficiază, până la împlinirea de către copil a vârstei de 1 an, la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază şi vechimea în muncă.

(2) La cererea lor, salariaţii care au în îngrijire copii preşcolari şi şcolari, până la clasa a IV-a inclusiv, au dreptul să opteze pentru un program flexibil, devansat sau decalat cu maximum 2 ore faţă de programul normal de lucru. În aceste situații se încheie act adițional la contractual individual de muncă;

(3) Durata reducerii timpului normal de muncă şi categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituţiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părţi.

(4) La cererea uneia dintre părţi, medicii de medicina muncii pot fi consultaţi la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare şi stabilirea condiţiilor de muncă.

(5) Decizia medicului de medicina muncii sau a instituţiilor abilitate cu controlul condiţiilor de muncă sunt obligatorii pentru părţi.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPŢII

Art. 10 (1) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-06.00.

(2) Salariaţii care efectuează muncă de noapte, cel puţin trei ore din timpul lor zilnic de lucru sau care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul lunar de lucru, beneficiază fie de program de lucru redus, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii conform prevederilor legale aplicabile salariaţilor plătiţi din fonduri publice.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

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

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ŞI REPAUS

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

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 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.

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

(3) Zilele de sărbătoare legală se completează cu zilele libere acordate prin legi speciale.

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) şi (3) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

(5) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum şi zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

(6) Repausul săptămânal este de 48 (patruzecişiopt) de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii (salariaţii care prin natura funcţiei şi activităţii, trebuie să asigure permanenţa), repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile, conform graficelor de lucru afişate la locurile de muncă respective, cu respectarea dispoziţiilor referitoare la timpul de muncă şi de odihnă, repausul zilnic și repausul săptămânal.

(7) Munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează va fi compensată numai cu timp liber corespunzător în condițiile stabilite de legislația aplicabilă personalului plătit din fonduri publice.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ŞI ZILE LIBERE PLĂTITE

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

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

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

(3) Aprobarea efectuării concediului de odihnă este obligatorie pentru angajator, iar efectuarea sa este obligatorie pentru salariat.

(4) Programarea concediului de odihnă poate fi făcută fracţionat, conform Codului muncii.

(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat în condiţiile legii.

(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condiţiile legii.

(7) În cazul în care ambii soţi lucrează în instituţie, aceştia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeaşi perioadă.

(8) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite. Evenimentele familiale şi numărul de zile libere plătite sunt stabilite prin Regulamentul Intern, astfel:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
- decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul II a salariatului ori a soţului/soţiei acestuia inclusiv - 3 zile.

(9) Salariaţii nevăzători precum şi cei care sunt încadraţi într-un grad de handicap au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

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

(11) Salariatul-părinte beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor, în situaţia suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităţilor de învăţământ unde aceştia sunt înscrişi, ca urmare a condiţiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situaţii extreme decretate astfel de către autorităţile competente cu atribuţii în domeniu, în condițiile Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinţilor pentru supravegherea copiilor, în situaţia închiderii temporare a unităţilor de învăţământ.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(12) În cazul în care salariatul are o recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimaterică, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.

(13) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile lucrătoare. Locurile de muncă pentru care se acordă zilele de concediu de odihnă suplimentar se aprobă de către angajator, prin consultarea instituţiilor abilitate prin lege să constate acest lucru, a medicului de medicină a muncii la propunerea compartimentului SSM. Zilele de concediu de odihnă suplimentar se acordă având la bază documente care să ateste că salariatul își desfățoară activitatea în condiții grele, periculoase sau vătămătoare de muncă.

(14) În afara concediului de odihnă sau a concediului pentru evenimente familiale deosebite salariaţii, au dreptul la zile libere plătite pentru alte situaţii, după cum urmează:

- chemări la Centrul Militar – 1 zi;
- donatori de sânge – 1 zi;
- concediul paternal de 5 zile lucrătoare, la care se adaugă 10 zile lucrătoare acordate o singură dată, dacă salariatul a absolvit un curs de puericultură;
- controlul medical al copilului -1 zi, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 91/2014 şi actele normative aplicabile în sector bugetar .

(15) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă în condițiile stabilite de Codul muncii.

(16) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(17) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

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

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

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(20) Pe durata concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite şi, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(21) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (19) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(22) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ ȘI ÎNVOIRI

Art. 13 (1) Salariaţii au dreptul la concediu fără plată, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învătământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învătământ superior, curs seral sau fără frecvență;
b) susţinerea 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) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:

- îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 2 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însotirea sotului sau, după caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(3) Concedii fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) şi (2), la cererea salariatului. Durata concediului fără plată pentru interese personale va fi analizată de angajator, la solicitarea salariatului și nu va putea depăși 24 de luni.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

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

(5) Concediile fără plată acordate în condiţiile art. 13 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

Art.14 (1) La cererea motivată a salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată, sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situaţii:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau la instanţele judecătoreşti;
- alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea unităţii permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL III
SALARIZAREA

Art. 15 (1) Pentru munca prestată, salariaţii au dreptul la un salariu de bază în lei, corespunzător funcţiei pe care o ocupă, în conformitate cu Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și cu grila salarială aprobată prin Hotărâre a Consiliului Local Roman, cu respectarea dispozițiilor legale referitoare la salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde, salariul de bază şi după caz, o sumă variabilă, reprezentând sporurile stabilite conform prevederilor alin (1), precum şi ale legislaţiei aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

(3) Toate drepturile de natură salarială cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii financiare ale instituţiei.

(4) Plata salariilor se face în jurul datei de 10 ale lunii următoare corespunzător drepturilor salariale datorate pentru luna precedentă .

(5) În scopul recuperării şi întreţinerii capacităţii de muncă, precum şi al motivării personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman, se acordă anual, în condiţiile legii, bonuri de valoare, denumite în continuare vouchere de vacanţă, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(6) Personalul contractual angajat în cadrul Direcției de Asistență Socială a municipiului Roman, beneficiază lunar de indemnizaţia de hrană, conform prevederilor art.18 din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi ale altor acte normative aplicabile sectorului bugetar.

(7) Atât drepturile în bani, cât și cele în natură se vor acorda cu respectarea legislației aplicabile personalului plătit din fonduri publice, având la bază, acolo unde este necesar, documete justificative.

CAPITOLUL IV
RECRUTAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Secțiunea I-a - Recrutarea personalului

Art. 16 (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

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

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

Art. 17 (1) La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplineşte condiţiile generale şi condiţiile specifice stabilite prin fişa postului pentru ocuparea respectivei funcţii contractuale.

Art. 18 (1) Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplineşte următoarele condiţii:

a) are cetăţenia română, cetăţenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparţinând Spaţiului Economic European şi domiciliul în România;
b) cunoaşte limba română, scris şi vorbit;
c) are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
d) are capacitate deplină de exerciţiu;
e) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinţei medicale eliberate de medicul de familie sau de unităţile sanitare abilitate;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen[illegible]
1)ENEA LU[illegible]

[illegible]zentant al salariaților
[illegible]UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

f) îndeplineşte condiţiile de studii şi, după caz, de vechime sau alte condiţii specifice potrivit cerinţelor postului scos la concurs;
g) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârşirea unei infracţiuni contra umanităţii, contra statului ori contra autorităţii, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiţiei, de fals ori a unor fapte de corupţie sau a unei infracţiuni săvârşite cu intenţie, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcţiei, cu excepţia situaţiei în care a intervenit reabilitarea.

Art. 19 (1) Condiţiile specifice pe care trebuie să le îndeplinească persoana care participă la concursul pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se stabilesc, pe baza fişei postului.

(2) Condiţiile 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 şi specializărilor din învăţământul universitar de lungă durată şi scurtă durată, respectiv nomenclatoarele domeniilor de studii universitare de licenţă şi specializărilor şi programelor de studii din cadrul acestora.

Art.20 (1) În vederea ocupării unui post vacant sau temporar vacant, direcțiile/compartimentele/birourile din cadrul instituției publice transmit compartimentului de resurse umane propunerea privind organizarea şi desfăşurarea concursurilor.

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

a) denumirea funcţiei contractuale vacante sau temporar vacante;
b) fişa de post corespunzătoare funcţiei contractuale vacante sau temporar vacante întocmită şi aprobată în condiţiile legii;
c) bibliografia şi, 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 componenţa comisiei de concurs, precum şi a comisiei de soluţionare a contestaţiilor;
e) tipul probelor de concurs: proba scrisă şi/sau proba practică şi interviu, după caz;
f) alte menţiuni referitoare la organizarea concursului sau la condiţiile de participare.

(3) Bibliografia poate cuprinde acte normative, lucrări, articole de specialitate sau surse de informare şi documente expres indicate, cu relevanţă pentru funcţia 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 şi aprobată de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(4) Tematica concursului se stabileşte pe baza bibliografiei.

Art. 21 (1) Candidaţii declaraţi admişi la concursul de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcţii contractuale sunt obligaţi să se prezinte la post în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data afişării.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), în urma formulării unei cereri scrise şi temeinic motivate, candidatul declarat "admis" la concurs poate solicita, în termen de 3 zile lucrătoare de la afişarea rezultatului concursului, un termen ulterior de prezentare la post, care nu poate depăşi 20 de zile lucrătoare de la data afişării rezultatului concursului pentru funcţiile de execuţie şi 45 de zile lucrătoare de la data afişării rezultatului concursului pentru funcţiile de conducere.

(3) În cazul admiterii la concursul pentru ocuparea unui post vacant, se încheie contract individual de muncă pentru perioadă nedeterminată.

(4) În cazul admiterii la concursul pentru ocuparea unui post temporar vacant, contractul de muncă se încheie pe perioada absenţei titularului postului.

Art. 22 Prin excepție de la prevederile art.16 alin. (2), încadrarea asistentului personal al persoanei cu handicap se face pe bază de cerere adresată primăriei Roman, cu respectarea legislației specifice.

Secţiunea a II-a. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 23 (1) Contractul individual de muncă se încheie în condiţiile legii.

(2) La încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă;
o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate.

(3) Nu vor fi incluse în contractele individuale de muncă prevederi mai puţin avantajoase pentru salariaţi faţă de cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă aplicabil.

Secțiunea a III-a. Executarea contractului individual de muncă

Art. 24 (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajat și angajator se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în prezentul contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

(2) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmărește renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(3) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar stabilit în conformitate cu prevederile legale;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) dreptul de a fi informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă, timpul de odihnă;
o) dreptul de a-i fi evaluate în mod obiectiv performanțele individuale;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen... ...ți;
1)ENEA LU...

...zentant al salariaților
...UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

p) dreptul de a-și îmbunătăți continuu abilitățile și pregătirea profesională prin participarea la programe de pregătire, formare și perfecționare profesională;
q) dreptul de a fi promovat în grade sau funcţii superioare, în raport cu pregătirea, experienţă, rezultatele muncii, nevoile instituţiei, beneficiind astfel de condiţiile create pentru afirmarea şi valorificarea aptitudinilor;
r) dreptul de a fi informat despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzător pregătirii lor profesionale, şi de a avea acces la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu alţi salariaţi sau candidaţi;
s) dreptul de a se adresa organelor superioare, celor de jurisdicţie sau oricărui for competent, ori de câte ori consideră că au fost prejudiciaţi;
t) dreptul la protecţie împotriva ameninţărilor, faptelor de ultraj, violenţelor cărora le-ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legătură cu această şi la despăgubiri în cazul în care au suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu;
u) dreptul de a fi asistat la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor art. 17 alin. (7) din Legea 53/2003 – Codul muncii;
v) dreptul de a fi asistat pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opţiuni;
w) dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală. Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă;
x) alte drepturi prevăzute de lege.

(4) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă, să-şi îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios atribuţiile ce îi revin, potrivit funcţiei pe care o deţin, în vederea realizării obiectivelor instituţiei;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în prezentul contract colectiv de muncă, precum și în contractul individual de muncă şi să se abţină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu de orice fel instituţiei;
d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia ca în cadrul programului de muncă să se abţină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influenţeze în niciun mod imparţialitatea lor în exercitarea atribuţiilor ce le revin;
f) obligaţia de a se abţine de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii Direcției de Asistență Socială Roman

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

g) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
h) obligaţia de a respecta secretul de serviciu, de a păstra confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
i) obligaţia de a colabora între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu şi să se suplinească în serviciu, în caz de absenţă, în cadrul specialităţii lor, potrivit dispoziţiilor şefului ierarhic şi a delegărilor de atribuţii ale structurii organizatorice din care fac parte;
j) Este interzis salariaţilor ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alţii, în considerarea poziţiei lor, daruri sau alte avantaje;
k) obligaţia de a anunța, în termen de 24 de ore, concediul medical sau incapacitatea temporară de muncă;
l) obligaţia de a anunța toate modificările intervenite în situaţia personală privind: schimbarea actului de identitate, starea civilă, situaţia militară, domiciliul, naşteri, decese, etc.;
m) Salariaţii sunt obligaţi să cunoască şi să respecte prevederile din H.G. nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocraţiei în activitatea de relaţii cu publicul, şi anume:
   - să dea dovadă de disciplină atât în relaţiile cu cetăţenii, cât şi în cadrul instituţiei în care îşi desfăşoară activitatea;
   - să fie calmi, politicoşi şi respectuoşi în relaţia cu publicul;
   - să manifeste o atitudine pozitivă şi răbdare în relaţia cu cetăţeanul;
   - să folosească un limbaj adecvat şi corect din punct de vedere gramatical;
   - să respecte principiul confidenţialităţii;
   - să formuleze răspunsuri legale, complete şi corecte şi să se asigure că acestea sunt înţelese de cetăţean;
   - să îndrume cetăţeanul către serviciul de specialitate în problema sa în vederea obţinerii de informaţii detaliate care depăşesc competenţele structurii de asistenţă;
   -să întrerupă activitatea cu publicul numai în situaţia folosirii de către cetăţean a unui limbaj trivial, a formulării de ameninţări la adresa sa ori a utilizării de către cetăţean a violenţei verbale/fizice. Încălcarea cu vinovăţie de către salariaţi a obligaţiilor privind standardul etic al personalului destinat asigurării relaţiei cu publicul dă dreptul angajatorului să dispună măsuri de schimbare din funcţie şi/sau, după caz, de suspendare pe o perioadă determinată a raportului de muncă ori de încetare a raportului de muncă conform prevederilor legale în vigoare, pentru acei salariaţi care, în relaţia lor cu publicul, nu respectă obligaţiile înscrise mai sus, după cercetarea disciplinară prealabilă, respectându-se procedura legală.
n) alte obligaţii prevăzute de lege .

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

(5) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele drepturi:

a. să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b. să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c. să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e. să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f. să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
g. în situaţia în care la nivelul unor compartimente de muncă (direcţii, servicii, birouri) se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activităţii pentru realizarea la timp şi calitativă a serviciilor către cetăţeni, angajatorul poate dispune prin act administrativ modificarea temporară sau definitivă a locului şi felului muncii salariaţilor, în condiţiile prevăzute de reglementările legale în vigoare;
h. angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului;
i. mutarea temporară sau definitivă dispusă în condiţiile aliniatului precedent va fi făcută numai dacă salariatul îndeplineşte cerinţele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-şi desfăşoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale.

(6) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice anual salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției
e) să consulte reprezentantii salariatilor în probleme susceptibile să afecteze drepturile şi interesele salariaţilor;
f) să reţină şi să vireze contribuţia şi impozitele datorate de salariaţi şi aflate în sarcina instituţiei, în condiţiile legii;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

g) să asigure realizarea evidenţei nominale a salariaţilor, prin dosarul personal şi să elibereze, la solicitarea salariaţilor, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-şi putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;
h) să asigure condiţii pentru realizarea programelor de perfecţionare a salariaţilor, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea şi formarea profesională;
i) să respecte principiile referitoare la transparenţă şi nediscriminare în relaţiile de muncă, referitoare la: - anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante; - încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ; - stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului; - stabilirea salariilor şi a altor drepturi de natură salarială, în condiţiile legii; - beneficii, altele decât cele de natura salarială; - securitate socială; - informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională; - evaluarea performanţelor profesionale individuale; - promovarea profesională; - aplicarea măsurilor disciplinare; - dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta; - orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare;
j) să asigure condiţii de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide şi pentru femeile care alăptează;
k) să asigure sănătatea şi securitatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă;
l) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
m) să informeze angajatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 Republicată privind fondurile de pensii administrate privat;
n) să întreprindă măsurile necesare în scopul prevenirii şi combaterii oricăror acte sau fapte discriminatorii, precum și a actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv a actelor de hărţuire morală la locul de muncă pe criteriul de sex;

Secțiunea a IV-a. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 25 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Legea 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi de alte acte normative în domeniu.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a. durata contractului;
b. locul muncii;
c. felul muncii;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen[illegible]
1)ENEA LU[illegible]

[illegible]zentant al salariaților
[illegible]UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

d. condiţiile de muncă;
e. salariul;
f. timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Secţiunea a V-a. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 26 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat de drept în următoarele situaţii:

a. concediu de maternitate;
b. concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c. carantină;
d. exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
e. îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f. forţă majoră;
g. în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h. de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i. în alte cazuri expres prevăzute de lege.

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

a. concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c. concediu paternal;
d. concediu pentru formare profesională;
e. exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f. participarea la grevă;
g. concediu de acomodare.

PROIECT

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului dacă într-un interval de 3 zile lucrătoare salariatul nu comunică conducerii care sunt motivele absentării sale și nu trimite documente justificative.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a. în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
b. în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c. în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
d. pe durata detaşării;
e. pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

(5) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Secțiunea a VI-a. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 27 (1) Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a. de drept;
b. ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c. ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi.

(2) Cazurile și condițiile de încetare a contractului individual de muncă sunt supuse prevederilor din Legea 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi di alte acte normative în domeniu.

PROIECT

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

CAPITOLUL V
CONDIŢIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ŞI PROTECŢIA SOCIALĂ

Art. 28 (1) Părţile prezentului contract convin că nicio măsură de securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.

Art. 29 (1) Angajatorul are obligaţia, prin şefii de birouri/servicii/centre să asigure o organizare raţională a muncii în funcţie de profilul activităţii. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte şi specialitatea necesară postului.

(2) În funcţie de numărul de personal stabilit şi de structura acestuia, angajatorul va repartiza sarcinile de serviciu în aşa fel încât acestea să poată fi aduse la îndeplinire de către fiecare salariat în timpul programului de lucru, situaţiile în care salariatul poate fi solicitat să presteze ore suplimentare constituind excepţii bine motivate.

Art. 30 (1) În scopul prevenirii şi diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activităţii, Angajatorul împreună cu reprezentanții salariaților, vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituţiei, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce priveşte conţinutul muncii şi controlul asupra muncii efectuate, precum şi în ceea ce priveşte gestionarea activităţii şi a timpului de muncă.

Art. 31 (1) Angajatorul are obligaţia, conform legislaţiei în vigoare să prevadă în bugetul local sumele necesare pentru asigurarea condiţiilor optime de muncă, respectiv dotări şi echipamente de protecţia muncii .

(2) Pentru protecţia şi securitatea salariaţilor în procesul muncii, angajatorul are obligaţia de a asigura, următoarele:

a) efectuarea instructajelor de sănătate şi securitate a muncii la angajare, periodic şi la schimbarea locului de muncă;

b) asigurarea condiţiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibraţii, temperatură, aerisire, umiditate,etc);

c) verificarea periodică a instalaţiilor electrice, de încălzire şi a aparaturilor din birou;

d) materialele igienico-sanitare tuturor salariatilor, conform normelor specifice de sănătate şi securitate în muncă: trusa medicală de prim ajutor, săpun, prosoape de hârtie, mănuşi, hârtie igienică, materiale de curăţenie pentru persoana cu atribuţii în acest sens;

e) acordarea apei minerale sau a apei plate în perioadele cu temperaturi ridicate şi indice de disconfort termic, cat si luarea tuturor măsurilor ce se impun pentru respectarea dispoziţiilor O.U.G. nr.99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Director executiv,

Reprezen... ...ți;
1)ENEA LU...

...zentant al salariaților
...UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

PROIECT

protecţia persoanelor încadrate în muncă; toți angajații vor avea acces în permanență la sursă de apă potabilă;

f) luarea măsurilor necesare aplicării prevederilor H.G.1028/2006.

Art. 32 Salariaţii au următoarele obligaţii:

a) să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de securitate şi sănătate a muncii specifice activităţii 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 şi sănătate a muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;

d) să anunţe în cel mai scurt timp șeful direct când observă o defecţiune la instalaţia electrică, de gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii.

e) să utilizeze locurile pentru fumat special amenajate, conform legii.

Art. 33 (1) Angajatorul asigură în mod gratuit pentru toţi salariaţi efectuarea controlului medical periodic (anual), precum şi examenul clinic general, O.R.L., oftamologic, neurologic şi psihologic pe categorii de salariaţi.

(2) Instituţia va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, pentru salariaţii afectaţi de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie şi a medicului de medicina muncii, în funcţie de posibilităţile instituţiei.

Art. 34 (1) De către și dintre salariați sunt desemnați reprezentanții lucrătorii cu răspunderi specifice în domeniul securitătii si sănătătii în muncă conform cerintelor prevăzute la art. 60 din H.G. nr. 1425/ 2006, modificată și completată cu H.G. nr. 955/ 2010.

(2) Numărul de reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, care se aleg de către şi dintre lucrătorii din instituție este de 3.

(3) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt consultaţi şi participă, în conformitate cu art. 18 din Legea nr. 319/ 2006, şi pot desfăsura următoarele activităţi:

a. colaborează cu angajatorul pentru îmbunătăţirea condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă;
b. însoţesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
c. ajuta lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen[illegible]
1)ENEA LU[illegible]

[illegible]zentant al salariaților
[illegible]UCA CORINA

Reprezentant al salariaților
3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

d. aduc la cunoștința angajatorului propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă;
e. urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire şi protecţie;
f. informează autorităţile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(4) La nivelul instituţiei este înfiinţat Comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, conform prevederilor H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006.

CAPITULUL VI
PROTECŢIA FEMEILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 35 (1) Femeile gravide şi mame, lăuze sau care alăptează, salariate ale instituţiei, beneficiată de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

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

(3) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preşcolară nu pot fi trimise în alte localităţi, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.

(4) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, munca în timpul nopţii este interzisă.

Art. 36 (1) În anumite situaţii, prevăzute de legislaţia în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracţiune de normă de 6 ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 37 (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum şi pentru creşterea copiilor, în condiţiile legii.

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de suspendare pentru creşterea şi îngrijirea copilului se va face pe acelaşi post sau, în caz de desfiinţare a postului, pe un post similar.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

CAPITOLUL VII
EGALITATEA DE ŞANSE ŞI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ŞI BĂRBAŢI ÎN DOMENIUL MUNCII

Art. 38 (1) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a. alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;
b. angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c. venituri egale pentru muncă de valoare egală;
d. informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
e. promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;
f. condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;
g. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;
h. organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;
i. prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Art. 39 (1) Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor;

b) să prevadă în regulamentul intern al instituţiei sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-n) şi la art. 11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu completările şi modificările ulterioare;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

c) să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

(2) Angajatii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă. În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale, are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecatorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinta, respectiv secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai tarziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

Art. 40. Pentru prevenirea acţiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, Direcția de Asistență Socială a municipiului Roman are stabilite un plan de acțiune privind interzicerea faptelor de discriminare și o procedură privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAPITOLUL VIII
EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 41 (1) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanţelor profesionale individuale, de către directorul executiv al Direcției de Asistență Socială Roman, la propunerea şefului ierarhic, prin acordare de calificative: foarte bine, bine, satisfăcător şi nesatisfăcător, pe baza criteriilor de evaluare a performanţelor profesionale individuale prin raportare la nivelul funcţiei deţinute de persoana evaluată, cu respectarea prevederilor în domeniul legislaţiei muncii.

(2) Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează conform procedurii inclusă în Regulamentul Intern al Direcției de Asistență Socială Roman.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA
Director executiv,			

PROIECT

CAPITOLUL IX
PERFECŢIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

Art. 42 (1) Personalul contractual are dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională.

(2) Părţile convin asupra necesităţi şi obligativităţi perfecţionări profesionale a tuturor salariatilor – personal contractual prevăzându-se, în acest sens, sumele necesare acoperiri cheltuielilor cu pregătirea profesională.

Art. 43 (1) Direcția de Asistență Socială Roman adoptă planul privind formarea profesională cu consultarea reprezentanților salariaților şi are în vedere:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecţionarea profesională şi a căilor de realizare;

b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecţionare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea împreună cu reprezentaţii salariaților, rămânând la aprecirea angajatorului dacă, în ce cuantum şi în ce condiţii va suporta contravaloarea cursului.

(2) Pe perioada în care salariaţii urmează forme de perfecţionare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care acestea sunt:

a) organizate la iniţiativa ori în Direcției de Asistență Socială Roman;

b) urmate la iniţiativa salariatului, cu acordul conducătorului Direcției de Asistență Socială Roman.

(3) Sunt considerate cursuri de perfecţionare profesională în interesul instituţiei specializările postuniversitare, de tipul masterat în specialitatea administraţie publică sau pe profilul specializării funcţiei angajatului, precum şi orice curs organizat de instituţii specializate şi agreate de angajator dacă sunt pe specialităţile menţionate mai sus, când se impune.

(4) Suportarea de către angajator a costurilor programelor de perfecţionare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile/an, este conditionată de semnarea, de către salariatul beneficiar, a unui angajament prin care se obligă să rămână angajatul instituţiei timp de cel puţin 2 ani de la absolvirea cursului.

(5) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform angajamentului.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(6) Salariații care au urmat un program de formare și perfevționare, dar nu l-au absolvit din vina lor, sunt obligați să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate din bugetul propriu, precum și drepturile salariale primate în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii.

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

Art. 44 (1) Selectarea salariaţilor pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferinţele şi alte asemenea manifestari de specialitate, care se desfășoară în străinătate, se va face de către conducerea unităţi cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Criteriile minimale avute în vedere pentru selectarea salariaţilor de a participa la manifestari prevăzute la alin. (1) sunt: tematica manifestării, atribuţiile specifice ale angajatului propus, relevanţa tematicii abordate în activitatea de serviciu, diversificarea, continuitatea, calificativele obținute, precum şi recomandarea şefului ierarhic direct care va susţine sau nu necesitatea participării la astfel de manifestări.

CAPITOLUL X
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Art. 45 (1) Regulile concrete privid disciplina muncii, abaterile disciplinare, sancţiunile disciplinare precum şi regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în Regulamentul Intern al Direcției de Asistență Socială.

(2) Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conţinutul Regulamentului Intern, prin afişare la sediul.

(3) Următoarele fapte, a căror enumerare nu este limitativă, săvârşite de personalul contractual, constituie abateri disciplinare:
a.nerespectarea programului de lucru;
b. părăsirea în timpul programului, a locului de muncă, fără aprobările corespunzătoare;
c.întârzieri repetate, în aceeaşi lună;
d. absenţa nemotivată de la serviciu 10 zile, în timpul unui an calendaristic;
e. efectuarea de convorbiri telefonice personale, cu excepţia cazurilor de urgenţă;

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

f. manifestarea de neglijenţă în serviciu şi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu stabilite prin fişa postului;
g. incitarea sau comiterea la acte de dezordine;
h. efectuarea unor activităţi cu caracter obscen în timpul orelor de serviciu;
i. încălcarea prevederilor Regulamentului de Organizare şi Funcţionare a DAS;
j. nerespectarea termenului de soluţionare a cererilor/reclamaţiilor;
k. intervenţiile sau stăruinţele pentru rezolvarea unor cereri în afara cadrului legal;
l. primirea direct de la petiţionar a unei petiţii în vederea rezolvării, fără a fi repartizată de DEX al DAS. săvârşirea unor greşeli de organizare sau dispunerea executării unor lucrări care conduc la pagube pentru DAS;
m. încălcarea normelor şi regulilor de protecţie şi igienă a muncii, de prevenire şi stingere a incendiilor, precum şi a normelor de pază şi securitate;
n. fumatul în locuri nepermise;
o. folosirea necorespunzătoare şi/sau în interes personal a mijloacelor tehnice sau a altor bunuri ale DAS;
p. efectuarea în timpul serviciului a unor lucrări ce nu au legătură cu obligaţiile de serviciu, precum şi sustragerea atenţiei sau împiedicarea celorlalţi salariaţi să-şi exercite atribuţiile de serviciu;
q.încălcarea regulilor privind securitatea datelor şi confidențialității;
r. introducerea sau consumul de băuturi alcoolice la locul de muncă sau prezentarea la serviciu în stare de ebrietate;
s. necompletarea sau completarea necorespunzătoare a evidenţelor, precum şi comunicarea de date sau informaţii false, sau cu întârzieri repetate;
ş.distrugerea sau pierderea intenţionată a documentelor;
t.sustragerea, sub orice formă, de bunuri şi valori aparţinând DAS;
ţ. refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuţiile de serviciu;
u. neparticiparea (fără motive temeinice) la instructaje și cursuri de pregătire profesională organizate de DAS sau la alte activităţi destinate ridicării nivelului profesional;
v. neutilizarea în timpul programului de lucru a echipamentului de lucru din dotare;
x. avantajarea prin acte conştiente a agenţilor economici, concurenţi pe piaţă;
y. atacarea, defăimarea, calomnierea directă sau indirectă a DAS, a conducerii, a oricărui salariat sau a oricărui colaborator extern;
z. constituirea în cadrul DAS a unor asociaţii cu caracter politic sau contrare obiectului de activitate al DAS;
aa. inserarea sau publicarea în ziare, broşuri, reviste etc. a unor comunicări în legătură cu activitatea DAS, fără acordul DEX;
bb. încălcarea sau nerespectarea normelor de conduită prevăzute de codul de conduită aplicabil,
cc. încălcarea demnităţii personale a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, hărțuire, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) şi la art. 11 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman	Reprezen[illegible]	[illegible]zentant al salariaților	Reprezentant al salariaților
Primar,	1)ENEA LU[illegible]	UCA CORINA	3) LATU LIDIA
Leonard Achirilo[illegible]			
Director executiv,			

PROIECT

şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu completările şi modificările ulterioare, precum și la punctul 1, alin. (3), (4), punctul 2 alin. (5)- (8) din Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii;
dd. săvârșirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă, precum și de hărţuire morală la locul de muncă pe criteriul de sex, astfel cum sunt definite la art. 2, alineatele (1) – (5^7) din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, modificată și completată de Legea nr. 167/2020 din 7 august 2020

(4) Se consideră abateri deosebit de grave, următoarele fapte săvârşite de salariaţi:
a. agresiunea verbală şi fizică asupra beneficiarilor;
b. scoaterea din cadrul unităţii, prin orice mijloace, de bunuri, materiale şi acte ale instituţiei, fără documente legale elaborate în acest sens;
c. injurii aduse colegiilor şi şefilor ierarhici superiori precum şi calomnierea acestora;
d. solicitarea sau primirea de cadouri sau sume de bani în scopul îndeplinirii sau neîndeplinirii unor atribuţii de serviciu;
e. furnizarea de informaţii cu caracter confidenţial privind beneficiarii DAS precum cel privind datele personale ale personalului angajat;
f. primirea oricărei cereri a căror rezolvare nu este de competenţa lor şi care nu le sunt repartizate pe cale oficială ori intervenţia pentru rezolvarea acestor cereri;
g.sustragerea documentelor din cadrul directiei;
h. angajarea directiei prin semnături sau alte înscrisuri de documente.

(5) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:
a) avertismentul scris;
b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

RĂSPUNDEREA ADMINISTRATIV- DISCIPLINARĂ

Art. 46 (1) Încălcarea cu vinovăţie de către personalul contractual a îndatoririlor de serviciu și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea administrativ – disciplinară a acestora.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

(2) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit abateri disciplinare.

(3) Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de lege și enumerate și în Regulamentului Intern, cu respectarea procedurilor legale.

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 47 (1) Angajatorul şi salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul şi termenele de recuperare a pagubelor sau a daunelor stabilite în sarcina anagajatorului, respectiv a salariaţilor sunt cele prevăzute de lege.

Art. 48 (1) Angajatorul este obligat, în condiţiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituţiei, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.

(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de către un reprezentant al salariaților, în orice conflict ce apare în desfăşurarea relaţiilor de muncă.

RĂSPUNDEREA CONTRAVENŢIONALĂ

Art. 49 (1) Pentru faptele care constituie contravenţie, conform legii, angajatorul şi salariaţii răspund contravenţional în cazul în care au săvârşit o contravenţie în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

RĂSPUNDEREA PENALĂ

Art. 50 (1) În situaţia în care angajatorul sau salariaţii comit fapte care, potrivit legii, constituie infracţiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL XI
COMISIA DE DISCIPLINĂ

Art. 51 (1) Comisia de disciplină, constituită la nivelul instituţiei, cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, întocmeşte rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible] 1)ENEA LU[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

sesizată şi le înaintează directorului executive al Direcției de Asistență Socială cu propunerile sale (fie sancţiune aplicabilă, fie clasarea cauzei).

(2) Angajatorul emite dispoziţia de sancţionare a salariatului, pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancţiune decât cea propusă de către comisia de disciplină, în actul administrativ de sancţionare va preciza motivul pentru care a fost aplicată o altă sancţiune.

(3) Activitatea Comisiei de disciplină, emiterea dispoziţiilor pentru aplicarea sancţiunilor disciplinare precum şi modul de contestare a acestora se completează cu prevederile din Regulamentul Intern, din Codul muncii și din Ordonanţă de Urgenţă Nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

CAPITOLUL XII
MĂSURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Art.52 (1) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor, iar durata mandatului este de maxim 2 ani.

(2) Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

(3) Angajatorul va asigura reprezentanţilor salariaţilor din D.A.S Roman spaţiu pentru desfăşurarea activităţii corespunzător, unde se vor asigura toate dotările necesare cu privire la telefon, fax, mobilier, consumabile, calculator, acces la internet.

(4) Cheltuielile de funcţionare ale acestui birou vor fi suportate de către angajator.

(5) Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 2 ore pe lună. În perioada negocierilor, cu înștiințarea prealabilă a conducerii, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru se poate modifica la 1 oră pe săptămână.

Art.53 (1) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

(2) Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecţia celor aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

Art. 54 (1) La şedinţele sau în comisiile în care se discută şi se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariaţii instituţiei, la stabilirea organigramei şi a numărului de personal,

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman Primar, Leonard Achirilo	Reprezen[illegible]	[illegible]zentant al salariaților [illegible]UCA CORINA	Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

salarizare, condiţii de muncă, angajare, premierea personalului, reprezentanții salariaților sau înlocuitorii de drept ai acestora vor fi invitaţi sau cooptaţi în comisiile respective.

(2) Angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor pentru documentare şi analize statistice, la solicitarea scrisă din partea acestora, date cu privire la situaţia economico-socială, salarizarea personalului, sancţiuni, promovări, execuţia bugetară la anumite perioade, obiectivele instituţiei, precum şi la folosirea fondurilor destinate menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sănătăţii şi securităţii în muncă, protecţiei sociale ori perfecţionării profesionale.

Art.55 (1) Reprezentanții salariaților pote participa la şedinţele de conducere ale instituţiei ca invitați.

(2) Reprezentanții salariaților au dreptul să se întrunească în şedinţe şi să organizeze manifestări culturale în cadrul instituţiei, în mod gratuit, cu înştiinţarea prealabilă a instituţiei cu 3 zile lucrătoare înaintea desfăşurării acestora.

CAPITOLUL XII
DISPOZIŢII FINALE

Art. 56 Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamt prin grija părtilor şi intră în vigoare de la data înregistrării.

Art. 57 Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, 20 iulie 2022, în 3 (trei) exemplare.

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman **Reprezentanții salariaților**:

PRIMAR,
LEONARD ACHIRILOAEI

1) ENEA LUMINIȚA

2) LUCA CORINA

DIRECTOR EXECUTIV,

3) LATU LIDIA

Direcția de Asistență Socială a Municipiului Roman
Primar,
Leonard Achirilo

Reprezen... 1)ENEA LU...

...zentant al salariaților ...UCA CORINA

Reprezentant al salariaților 3) LATU LIDIA

Director executiv,

PROIECT

MUNICIPIUL ROMAN
Piaţa Roman-Vodă nr. 1 www.primariaroman.ro
Tel. 0233.741.651, 0233.741.119,0233.740.165, 0233.744.650
Fax. 0233.741.604

Emitent: CABINET PRIMAR
Nr. 57298 din 19.08.2022

REFERAT DE APROBARE

la proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman

În temeiul art. 136, alin. (1) din O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, primarul propune spre aprobare Consiliului Local, Contractul colectiv de muncă aplicabil personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială Roman.

Având în vedere încheierea procedurii de negociere colectivă care a avut loc cu reprezentanții salariaților Direcției de Asistență Socială Roman în conformitate cu prevederile art. 129 din Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social și ale art. 229 din Legea nr. 53/2003R privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare,

ținând cont de faptul că părțile s-au pus de acord cu toate clauzele cuprinse în contract, privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă și au semnat Contractului colectiv de muncă aplicabil personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman,

supun spre analiză şi aprobare Consiliului Local al Municipiului Roman proiectul de hotărâre în forma prezentată.

Prezentul referat de aprobare însoțit de proiectul de hotărâre se va transmite către Serviciul Resurse Umane, Salarizare și Direcția Juridică și Administrație Publică în vederea întocmirii raportului de specialitate.

Inițiator
Primarul Municipiului Roman,
Leonard ACHIRILOAEI

PROIECT

MUNICIPIUL ROMAN

Piaţa Roman-Vodă nr. www.primariaroman.ro
Tel. 0233.741.651, 0233.741.119, 0233.740.165, 0233.744.650
Fax. 0233.741.604, E-mail: primaria@primariaroman.ro

Emitent: SERVICIUL RESURSE UMANE, SALARIZARE şi DIRECŢIA JURIDICĂ ŞI ADMINISTRAŢIE PUBLICĂ
Nr. 56733 din 22.08.2022

PROIECT

RAPORT DE SPECIALITATE

la proiectul de hotărâre privind aprobarea Contractului colectiv de muncă al personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman

Analizând referatul de necesitate nr. 9277 din 16.08.2022 al Direcţiei de Asistenţă Socială a Municipiului Roman, referatul de aprobare și proiectul de hotărâre înaintate de domnul Leonard Achiriloaei, Primarul municipiului Roman, am constatat că acestea îndeplinesc condițiile de legalitate și oportunitate.

Din punct de vedere al oportunității:

Încheierea Contractului colectiv de muncă aplicabil personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială a Municipiului Roman se impune, ca urmare a obligativității prevăzute de legislația în vigoare angajatorilor care au un număr de peste 21 de salariați.

Totodată, prin contractul colectiv de muncă s-au stabilit măsurile referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, a sănătății și securității în muncă, perfecționării profesionale, programul zilnic de lucru și evenimentele deosebite, în limitele cadrului normativ aplicabil.

Din punct de vedere al legalității:

Contractul colectiv de muncă încheiat între angajatorul, Direcţia de Asistenţă Socială a Municipiului Roman, reprezentată de Primarul municipiului Roman, domnul Leonard Achiriloaei și de Mihăiță Marian Șahîn, șef la Serviciul beneficii de asistență socială, care exercită temporar atribuții ale directorului executiv al Direcţiei de Asistenţă Socială a municipiului Roman în baza

dispoziției Primarului municipiului Roman nr. 412/18.04.2022, mandatați în acest scop de către Consiliul Local al municipiului Roman prin Hotărârea nr. 54 din data de 30.03.2022 și salariații Direcţiei de Asistenţă Socială a Municipiului Roman reprezentați de: Enea Luminița, Latu Lidia și Luca Corina, respectă prevederile:

- Legii nr. 62/2011R – Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare și
- Legii nr. 53/2003R privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Faţă de cele de mai sus, considerăm că proiectul de hotărâre este întocmit cu respectarea condiţiilor legale de fond şi formă, drept pentru care propunem adoptarea acestuia în forma prezentată.

Serviciul Resurse Umane, Salarizare
Otilia GĂLĂȚEANU

Direcția Juridică și Administrație Publică
Camelia RUSU

PROIECT