Anexă la H.C.L. nr. 263 din 28.10.2026

DIRECTIA GENERALA MUNICIPAL LOCATO ROMAN

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cele aduse prin Legea nr. 165 din 5 august 2026;
- Art. 41, alin. (5) din Constituția României;
- Legii nr. 53/2003***Republicată privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice de aplicare ale cerințelor acesteia;
- H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
- H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 64/2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice;

- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
- H.G. nr. 250/1992 republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare;
- H.G. nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului;
- Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală;
- O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

- Legii nr. 210/1999 Legea concediului paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;
- Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- H.G. 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 sănătății copilului;
- Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor;
- Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare;

se încheie prezentul **Contract colectiv de muncă** denumit în continuare contract, între cele două părți semnatare:

1. <u>Angajatorul:</u> DIRECȚIA GENERALĂ MUNICIPAL LOCATO ROMAN, instituție publică de interes local cu personalitate juridică, reprezentată prin Director General, dl. Pascariu Lucian-Ioan, persoană mandatată prin H.C.L. nr. 255/21.11.2024,

Și

<u>2. Salariații</u> din cadrul Direcției Generale Municipal Locato Roman, salariați cu contract individual de muncă, reprezentați de: **dna. Dănilă Mihaela**, **dl. Vătavu Radu-Ionuț** și **dl. Bandol Cătălin-Gheorghiță**, în calitate de reprezentanți ai salariaților, mandatați prin împuternicirea nr. 5128 din 26.08.2026, Procesul-Verbal al Adunării Generale din 26.08.2026 și înștiințarea nr. 5139/27.08.2026.

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă are ca scop asigurarea în conformitate cu dispozițiile legale a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a personalului contractual angajat,

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă.

Obiectul prezentului act îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, programul zilnic de lucru, perfecționarea profesională, evenimente deosebite, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși ca reprezentanți ai salariaților.

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
(2) Executarea prezentului Contract este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 2. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 ani.
(2) Părțile pot conveni prelungirea contractului colectiv de muncă în termenul prevăzut de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni, prin act adițional. Actul adițional va fi înregistrat la autoritatea competentă (I.T.M. Neamț), anterior expirării contractului colectiv de muncă.
(3) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022, republicată, orice modificare a actului urmând a fi făcută prin act adițional.

Art. 3. (1) Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri.
(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
(3) Modificările aduse Contractului colectiv de muncă produc efecte de la data stabilită de părți și numai pentru viitor.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.
Art. 4. Suspendarea și încetarea Contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.
Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.
(2) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract privind raporturile de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor completa prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.
(3) Interpretarea clauzelor prezentului contract se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

Art. 6. (1) Părțile convin să promoveze un climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legale, a Contractului, a Regulamentului Intern, a Codului de etică și integritate, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.
(2) La angajare și în cadrul relațiilor de muncă, instituția va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, religie, limbă, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau oricare alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din Contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL II
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 7. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
(3) Pauza de masă are o durată de 15 minute și se include în programul de muncă.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(4) La locul de muncă unde, datorită specificului activității (servicii operative, rețele, cimitir, intervenții), nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru vor fi stabilite forme specifice de organizare a timpului de lucru în ture, cu condiția respectării prevederilor legale aplicabile.

Art. 8. (1) La solicitarea angajatorului salariații vor efectua muncă suplimentară, în condițiile legii.

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

(3) Efectuarea muncii suplimentare nu se poate face fără acordul salariaților, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente/situații de urgență ori înlăturării consecințelor unui accident/unei situații de urgență.

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

(5) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare efectuate de salariați poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni să nu depășească 48 de ore pe săptămână, conform legii.

(6) Munca suplimentară se compensează cu ore libere plătite (ore recuperare) în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, în condițiile legii.

Art. 9. (1) Programul normal de lucru la sediul administrativ al Direcției Generale Municipal Locato Roman se stabilește după cum urmează:

- luni – joi: 07:30 - 16:00;
- vineri: 07:30 - 13:30.

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

(3) Conducerea D.G.M.L. Roman poate modifica total sau sectorial programul de lucru al salariaților numai prin consultarea reprezentanților salariaților și cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

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

Art. 10. (1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, la cererea salariatului și propunerea

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

coordonatorului sectorului de activitate se poate stabili durata redusă a timpului de muncă.
(2) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin consultarea instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru la cererea uneia dintre părți.
(3) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicina muncii pot fi consultați la modificarea duratei de lucru, acordarea de concedii suplimentare și stabilirea condițiilor de muncă.
(4) Decizia medicului de medicina muncii sau a instituțiilor abilitate cu controlul condițiilor de muncă sunt obligatorii pentru părți.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPȚII

Art. 11. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 - 06:00.
(2) Salariații care efectuează muncă de noapte, cel puțin trei ore din timpul lor zilnic de lucru sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul lunar de lucru, beneficiază fie de program de lucru redus, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții conform prevederilor legale aplicabile salariaților plătiți din fonduri publice.
(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ZILELE DE SĂRBĂTOARE ȘI REPAUS

Art. 12.(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
(2^1) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.
(3^1) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.
(4) Zilele de sărbătoare legală se completează cu zilele libere acordate prin legi speciale.
(5) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității (salariații care prin natura funcției și activității trebuie să asigure permanența), repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, conform graficelor de lucru afișate la locurile de muncă respective, cu respectarea dispozițiilor referitoare la timpul de muncă și de odihnă.
(6) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin. (1) și (4) nu vor fi luate în calculul concediului de odihnă.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 13. (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile legii.
(2) Concediul de odihnă se acordă, conform legii, în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:

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

(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 fracționat, conform Codului muncii.
(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat în condițiile legii.
(6) Salariatul poate fi rechemat, în scris, din concediul de odihnă, în condițiile legii.
(7) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(8) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(9) În cazul în care ambii soți lucrează în instituție, aceștia au dreptul la efectuarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.
(10) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor de familie, pe baza actelor doveditoare a gradului de rudenie, împreună cu alte drepturi salariale cuvenite acestuia.
(11) În cazul în care salariatul are bilet de odihnă și tratament, va beneficia de concediu de odihnă în perioada când are bilet, indiferent de programarea concediului.
(12) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite. Evenimentele familiale și numărul de zile libere plătite sunt stabilite prin Regulamentul Intern, astfel:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- căsătoria unui copil - 3 zile;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

- decesul soției/soțului sau al unei rude sau afin de până la gradul III a salariatului ori a soțului/soției acestuia inclusiv - 3 zile;
- concediu paternal, 10 zile lucrătoare la care se adaugă 5 zile lucrătoare (în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură); concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului;

(13) La solicitarea scrisă a salariatului, acesta poate beneficia de concediu de îngrijitor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave. Concediul de îngrijitor se acordă de către angajator în condițiile Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor și are o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
(14) Salariații nevăzători precum și cei care sunt încadrați într-un grad de handicap au dreptul la 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.
(15) Salariații care lucrează în condiții 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 instituțiilor abilitate prin lege să constate acest lucru, a medicului de medicina muncii la propunerea compartimentului SSM.
(16) Salariatul-părinte beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși, ca urmare a condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu, în condițiile Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.
(17) 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.

Art. 14. În afara concediului de odihnă sau a concediului pentru evenimente familiale deosebite salariații au dreptul la zile libere plătite pentru alte situații, după cum urmează:

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

- chemări la Centrul Militar – 1 zi;
- donatori de sânge – 1 zi;
- controlul medical anual – 1 zi;
- controlul medical al copilului - 1 zi - în condițiile prevăzute de Legea nr. 91/2014 și actele normative aplicabile în sectorul bugetar.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ ȘI ÎNVOIRI

Art. 15.(1) Salariații au dreptul la concediu fără plată, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

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

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

(3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), la cererea salariatului pe o durată cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției pe care o deține.

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

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 15 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

Art. 16. (1) La cererea salariatului, se acordă ore de învoire, până la o zi, fără plată, sau cu posibilitatea de recuperare, în următoarele situații:

- efectuarea unor analize sau tratamente medicale;
- citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești;
- alte situații când salariatul solicită și activitatea unității permite.

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

CAPITOLUL III
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI

Art. 17. (1) Pentru munca prestată, salariații au dreptul la un salariu de bază în lei, corespunzător funcției pe care o ocupă, în conformitate cu grila salarială aprobată prin Hotărâre a Consiliului Local Roman pentru Direcția Generală Municipal Locato Roman.
(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariul de bază și, după caz, o sumă variabilă, reprezentând sporurile stabilite conform prevederilor alin. (1), precum și ale legislației aplicabile personalului plătit din fonduri publice.
(3) Toate drepturile de natură salarială cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.
(4) Plata salariilor se face în jurul datei de 10 a lunii următoare corespunzător drepturilor salariale datorate pentru luna precedentă.
(5) În scopul recuperării și întreținerii capacității de muncă, precum și al motivării personalului contractual din cadrul D.G.M.L. Roman, se acordă anual, în condițiile legii, bonuri de valoare, denumite în continuare vouchere de vacanță.
(6) Personalul contractual angajat în cadrul D.G.M.L. Roman beneficiază lunar de indemnizația de hrană, conform prevederilor art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale altor acte normative aplicabile sectorului bugetar.

Art. 18. În timpul delegărilor salariaților în alte localități, pentru eficientizarea scopurilor acestora, angajatorul va asigura transportul acestora cu mijloacele auto ale instituției, iar în caz de imposibilitate efectivă de realizare a acestei obligații, transportul va fi asigurat cu alte mijloace de transport – fie cu mijloace de transport în comun, fie cu

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

autoturismul salariatului decontând contravaloarea carburantului utilizat, conform prevederilor legale.

Art. 19. (1) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări socio-culturale.

(2) Salariații pot beneficia, în limita posibilităților, de intrare gratuită la spectacolele și evenimentele organizate de instituțiile de cultură din subordinea sau în coordonarea Consiliului local al municipiului Roman (terenuri de sport, ștrand, cluburi etc.).

CAPITOLUL IV
OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Secțiunea I-a. Obligațiile salariaților

Art. 20. (1)Salariații sunt obligați să-și îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin, potrivit funcției pe care o dețin, în vederea realizării obiectivelor instituției.

(2) Salariații personal contractual din cadrul Direcției Generale Municipal Locato Roman au obligația de a cunoaște și de a respecta îndatoririle, regimul incompatibilităților, al conflictelor de interese și regulile de integritate prevăzute de O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 165/2026.

Art. 21. Salariații sunt obligați să-și îndeplinească îndatoririle de serviciu prevăzute în legi și regulamente și să se rețină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu de orice fel instituției.

Art. 22. Salariații au obligația ca în cadrul programului de muncă să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Art. 23. (1) Fiecare salariat al Direcției Generale Municipal Locato Roman, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.

(2) Salariatul are obligația de a aduce la cunoștință Compartimentului Resurse Umane modificările privind domiciliul sau, după caz, reședința, precum și schimbările intervenite în starea civilă, în termen de 5 zile de la producerea acestor modificări.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(3) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.
(4) Salariații cu funcție de conducere răspund pentru ordinele pe care le dau angajaților din subordine, în condițiile legii.

Art. 24. Salariații au obligația să păstreze secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau la cunoștință în exercitarea funcției.

Art. 25. Salariații sunt obligați să colaboreze între ei pentru ducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic și a delegărilor de atribuții ale structurii organizatorice din care fac parte.

Art. 26. Prin întregul lor comportament și prin ținută, salariații sunt obligați să se arate demni de considerația și încrederea pe care o impune poziția lor oficială și să se abțină de la orice act de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin și al instituției.

Art. 27. (1) Este interzis salariaților ca, direct sau indirect, să solicite, sau să facă să li se promită, pentru ei sau pentru alții, în considerarea poziției lor, daruri sau alte avantaje.
(2) În vederea asigurării creșterii calității serviciului public, pentru o bună administrare în realizarea interesului public, precum și pentru eliminarea birocrației și a faptelor de corupție, salariații sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile Codului de etică și integritate a personalului contractual. Nerespectarea acestor prevederi atrage răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală, după caz, conform legilor în vigoare.
(3) În situația în care la nivelul D.G.M.L. Roman sau la nivelul unor compartimente de muncă se impune implementarea unor măsuri de reorganizare a activității pentru realizarea la timp și calitativă a serviciilor, angajatorul poate dispune prin act administrativ modificarea temporară sau definitivă a locului și felului muncii salariaților, în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(4) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.
(5) Mutarea temporară sau definitivă dispusă în condițiile alineatului precedent va fi făcută numai dacă salariatul îndeplinește cerințele de ocupare a postului din compartimentul de muncă în care urmează să-și desfășoare activitatea, fără reducerea drepturilor salariale.

Secțiunea a II-a. Obligațiile angajatorului

Art. 28. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

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

b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare realizării sarcinilor de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din raportul de muncă, din Contractul colectiv de muncă, cu respectarea termenelor prevăzute de acestea;

d) să consulte reprezentanții salariaților în probleme susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;

e) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;

f) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților, prin dosarul personal și să elibereze, la solicitarea salariaților, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din aceasta;

g) să asigure condiții pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

h) să respecte principiile referitoare la transparență și nediscriminare în relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

- stabilirea salariilor și a altor drepturi de natură salarială, în condițiile legii;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială;
- securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

i) să asigure condiții de muncă specifice, conform legii, pentru femeile gravide și pentru femeile care alăptează;

j) să asigure sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă

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

l) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

m) să identifice și să asigure adaptarea locului de muncă pentru salariații cu dizabilități și de a pune la dispoziția acestora instrumentele de asigurare a accesibilității, în vederea exercitării în mod corespunzător a atribuțiilor aferente funcțiilor ocupate;

n) să întreprindă măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii oricăror acte sau fapte discriminatorii, precum și a actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv a actelor de hărțuire morală la locul de muncă pe criteriul de sex, în conformitate cu H.G. nr. 970/2023.

Art. 29. Angajatorul are obligația să asigure protecția salariaților împotriva amenințărilor, calomniilor și violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta. Angajatorul va lua măsurile necesare de paza și ordine publică la spațiile/ghișeele de relații cu publicul ale D.G.M.L. Roman.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

CAPITOLUL V
CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 30. Părțile prezentului contract convin că nicio măsură de securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

Art. 31. (1) Angajatorul are obligația, prin șefii de compartimente și servicii, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Prin organigramă va fi stabilit numărul optim de personal pentru fiecare compartiment de muncă în parte și specialitatea necesară postului.

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

Art. 32. (1) În scopul prevenirii și diminuării factorilor de stres la locul de muncă, specific activității, Angajatorul împreună cu reprezentanții mandatați ai salariaților vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul instituției, a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de muncă în ceea ce privește conținutul muncii și controlul asupra muncii efectuate, precum și în ceea ce privește gestionarea activității și a timpului de muncă.

(2) Angajatorul are obligația să identifice și să asigure adaptarea locului de muncă pentru salariații cu dizabilități și de a pune la dispoziția acestora instrumentele de asigurare a accesibilității, în vederea exercitării în mod corespunzător a atribuțiilor aferente funcțiilor ocupate de aceștia.

Art. 33. (1) Angajatorul are obligația, conform legislației în vigoare, să prevadă în buget sumele necesare pentru asigurarea condițiilor optime de muncă, respectiv dotări și echipamente de protecția muncii.

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

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

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate etc.);

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

c) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor din birouri/ateliere;

d) echipamentul de securitate și sănătate a muncii necesar;

e) materialele igienico-sanitare tuturor salariaților, conform normelor specifice de sănătate și securitate în muncă: trusa medicală de prim ajutor, săpun, prosoape de hârtie, mănuși, hârtie igienică, materiale de curățenie pentru persoana cu atribuții în acest sens;

f) acordarea apei minerale sau a apei plate în perioadele cu temperaturi ridicate și indice de disconfort termic, cât și luarea tuturor măsurilor ce se impun pentru respectarea dispozițiilor O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;

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

Art. 34.Pentru protecția și securitatea în procesul muncii salariații au următoarele obligații:

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

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

c) să utilizeze mijloacele de securitate și sănătate a muncii individuale din dotare corespunzător scopului pentru care au fost acordate și să le întrețină într-o perfectă stare de utilizare;

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

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

Art. 35. Angajatorul asigură în mod gratuit pentru toți salariații efectuarea controlului medical periodic (anual), precum și examenul clinic general, O.R.L., oftalmologic, neurologic și psihologic pe categorii de salariați.

Art. 36. Angajatorul poate deconta, în limitele bugetului aprobat, contravaloarea aparatelor de corecție speciale pentru salariații care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare, în cuantumul prevăzut de prevederile legale și normele aplicabile.

Art. 37. Instituția va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată sau nelimitată de timp, pentru salariații afectați de boală sau accidente, la recomandarea expresă a medicului specialist/de familie și a medicului de medicina

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

muncii, cu avizul Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă și cu consultarea reprezentanților salariaților, în funcție de posibilitățile instituției.

Art. 38. (1) La nivelul D.G.M.L. Roman este înființat Comitetul de securitate și sănătate în muncă (CSSM) cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, conform prevederilor H.G. nr. 1425/2006.
(2) Numărul de reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, care se aleg de către și dintre lucrătorii din instituție este de 3.

Art. 39. Angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului în cazurile prevăzute la art. 60 din Legea nr. 53/2003 (R) – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

PROTECȚIA FEMEILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 40. Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

Art. 41. (1) La angajare, femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.
(2) Numirea pe post și salariul vor fi stabilite în funcție de pregătire și competență. Criteriul sexului nu va fi o piedică la promovare.

Art. 42. (1) Femeile gravide și mame, lăuze sau care alăptează, salariate ale instituției, beneficiază de toate drepturile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.
(2) Femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, nu vor fi trimise în deplasare în alte localități.
(3) Femeile care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară nu pot fi trimise în alte localități, pentru durată mai mare de o zi, decât cu acordul lor.
(4) Pentru femeile gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, munca în timpul nopții este interzisă.

Art. 43. În anumite situații, prevăzute de legislația în vigoare, femeile au dreptul la prestarea muncii cu fracțiune de normă de 6 ore pe zi care va fi considerată ca activitate cu normă întreagă la calcularea vechimii în muncă.

Art. 44. (1) Femeile au dreptul la concediu prenatal și postnatal plătit, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor, în condițiile legii.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(2) Încadrarea femeilor după încetarea perioadei de suspendare pentru creșterea și îngrijirea copilului se va face pe același post sau, în caz de desființare a postului, pe un post similar.

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

Art. 45. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 46. (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în Regulamentele de organizare și funcționare și în Regulamentul intern al instituției;

b) să prevadă în regulamentul intern al instituției sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite de lege;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

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

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

(2) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul reprezentanților mandatați ai salariaților pentru rezolvarea situației la locul de muncă. În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în condițiile legii.

Art. 47. Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, Direcția Generală Municipal Locato Roman aplică regulamentul privind interzicerea faptelor de discriminare și modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte, în concordanță cu H.G. nr. 970/2023.

CAPITOLUL VI
RECRUTAREA PERSONALULUI, ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTULUI DE MUNCĂ

Art. 48. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Clasificarea categoriilor de funcții de execuție și de conducere pentru personalul contractual, precum și structura domeniilor funcționale se stabilesc cu respectarea O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările aduse prin Legea nr. 165/2026, precum și a tuturor prevederilor legale aplicabile sectorului bugetar

(3) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante din cadrul instituției se face prin concurs sau examen, în limita posturilor prevăzute în statul de funcții, în condițiile H.G. nr. 1336/2022.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

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

Art. 49. La concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile generale și condițiile specifice stabilite prin fișa postului pentru ocuparea respectivei funcții contractuale.

Art. 50. Poate ocupa un post vacant sau temporar vacant persoana care îndeplinește următoarele condiții:

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

b) cunoaște limba română, scris și vorbit;

c) are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;

d) are capacitate deplină de exercițiu;

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

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

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

Art. 51. (1) Condițiile specifice pe care trebuie să le îndeplinească persoana care participă la concursul pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se stabilesc pe baza fișei postului.

(2) Condiţiile specifice referitoare la studiile necesare pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante care necesită studii universitare de licenţă absolvite cu diplomă de licenţă sau echivalentă ori studii superioare de scurtă durată absolvite cu diplomă în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna se stabilesc în conformitate cu nomenclatoarele domeniilor şi specializărilor din învăţământul universitar de lungă durată şi scurtă durată, respectiv nomenclatoarele domeniilor de

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

studii universitare de licenţă şi specializărilor şi programelor de studii din cadrul acestora.

Art. 52. (1) În vederea ocupării unui post vacant sau temporar vacant, serviciile/compartimentele din cadrul D.G.M.L. Roman transmit Compartimentului Resurse Umane propunerea privind organizarea și desfășurarea concursului.

(2) Propunerea prevăzută la alin. (1), aprobată de Directorul General, însoțită de fișa de post corespunzătoare funcției contractuale, este transmisă Compartimentului Resurse Umane în vederea demarării procedurii și trebuie să cuprindă:

a) denumirea postului, funcției contractuale vacante sau temporar vacante, identificată prin nivel și grad/treaptă profesională;

b) bibliografia și tematica;

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

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

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

(3) Bibliografia poate cuprinde acte normative, lucrări, articole de specialitate sau surse de informare și documente expres indicate, cu relevanță pentru funcția contractuală pentru care se organizează concursul.

(4) Tematica concursului se stabilește pe baza bibliografiei.

Art. 54. (1) Contractul individual de muncă se încheie în condițiile legii, în formă scrisă, anterior începerii activității.

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

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite;

c) sediul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform COR, precum și fișa postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată, durata acestuia;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, periodicitatea plății salariului;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

o) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

(3) Nu vor fi incluse în contractele individuale de muncă prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați față de cele cuprinse în Contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 54. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu alte acte normative în domeniu.

CAPITOLUL VII
EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 55. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului încadrat cu contract individual de muncă în cadrul Direcției Generale Municipal Locato Roman se efectuează anual, de regulă în perioada 1 – 31 ianuarie a fiecărui an, pentru activitatea desfășurată în anul calendaristic precedent.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în conformitate cu prevederile H.G. nr. 1336/2022, ale O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările aduse prin Legea nr. 165/2026, ale Codului Muncii și ale procedurii interne aprobate prin decizie a Directorului General.

Art. 55^1. (1) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului contractual cuprinde următoarele etape:

a) completarea raportului de evaluare de către evaluator (șeful ierarhic direct / coordonatorul structurii);

b) interviul de evaluare desfășurat între evaluator și salariatul evaluat;

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

c) semnalarea și contrasemnarea raportului de evaluare de către persoana aprobată ca evaluator de nivel superior, după caz;
d) aprobarea finală a raportului de evaluare de către Directorul General al D.G.M.L. Roman.
(2) Evaluarea se face prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor individuale stabilite anual și a criteriilor de evaluare cu rezultatele obținute în mod efectiv de către salariat.
(3) În baza modificărilor aduse prin Legea nr. 165/2026, criteriile de evaluare și obiectivele individuale ale personalului contractual de specialitate sunt raportate la cadrul de competențe profesionale specifice domeniilor funcționale ale posturilor ocupate, iar pentru personalul muncitor și de deservire, evaluarea se efectuează pe baza cerințelor, atribuțiilor și standardelor de performanță stabilite prin fișele de post.

Art. 55^2. (1) În urma evaluării performanțelor profesionale individuale, salariatului i se acordă unul dintre următoarele calificative:
„Foarte bine”;
„Bine”;
„Satisfăcător”;
„Nesatisfăcător”.
(2) Calificativul obținut se consemnează în raportul de evaluare și constituie un element determinant pentru promovarea în grade sau trepte profesionale, acordarea de premii sau stimulente (în condițiile legii), precum și pentru stabilirea necesarului de formare profesională.

CAPITOLUL VIII
PERFECȚIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

Art. 56. (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității serviciilor publice.
(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor salariaților – personal contractual prevăzându-se, în acest sens, sumele necesare acoperirii cheltuielilor cu pregătirea profesională în bugetul instituției.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

Art. 57. (1) Planul privind formarea profesională la nivelul D.G.M.L. Roman este adoptat cu consultarea reprezentanților salariaților și are în vedere:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea sau perfecționarea profesională și a căilor de realizare;

b) în cazul în care salariatul identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să îl urmeze, angajatorul va analiza cererea, rămânând la aprecierea angajatorului dacă, în ce cuantum și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului.

(2) Formarea și perfecționarea profesională se realizează pe baza cadrelor de competențe profesionale specifice domeniilor funcționale pentru personalul contractual de specialitate, respectiv pe baza necesarului de instruire tehnică, de securitate a muncii și de calificare/recalificare practică pentru personalul muncitor și de deservire.

Art. 58 (1) Salariaţii au dreptul şi obligaţia de a-şi îmbunătăţi în mod continuu pregătirea profesională, prin perfecţionare profesională. De asemenea ei au dreptul, dar şi obligaţia de a urmări permanent elementele de noutate apărute în domeniul în care îşi desfăşoară activitatea, de a cerceta tematicile cursurilor şi programelor organizate de instituţiile abilitate şi de a solicita în mod justificat Angajatorului să participe la aceste forme de instruire în vederea implementării lor în activitatea curentă.

(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 interesul autorităţii sau instituţiei publice;

b) urmate la iniţiativa salariatului, cu acordul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice.

(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.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

Art. 59. (1) Selectarea salariaților pentru participarea la cursuri, seminarii, simpozioane și conferințe de specialitate se va face de către conducerea unității cu consultarea reprezentanților salariaților.
(2) Criteriile minimale avute în vedere sunt: tematica manifestării, atribuțiile specifice ale angajatului propus, relevanța tematicii în activitatea de serviciu, calificativele obținute și recomandarea șefului ierarhic direct.

CAPITOLUL IX
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ, DISCIPLINARĂ, PATRIMONIALĂ, CONTRAVENȚIONALĂ

Art. 60. Angajatorul asigură informarea fiecărui salariat cu privire la conținutul Regulamentului Intern, prin afișare la sediu și aducere la cunoștință sub semnătură sau prin mijloace electronice.

Art. 61. Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit abateri disciplinare.

Art. 62. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, sunt cele prevăzute de Codul Muncii, cu respectarea procedurii cercetării disciplinare prealabile.

Art. 63. (1) Angajatorul și salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile, pentru pagubele materiale produse reciproc din vina și în legătură cu munca lor.
(2) Modul de stabilire a pagubei, dimensiunea răspunderii patrimoniale, modul și termenele de recuperare a pagubelor sunt cele prevăzute de lege.

Art. 64. (1) Instituția este obligată, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu.
(2) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cerere, de un reprezentant ales sau un susținător în orice procedura ce privește relațiile de muncă.

Art. 65. (1) Pentru faptele care constituie contravenție, conform legii, angajatorul și salariații răspund contravențional în cazul în care au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

(2) În situația în care angajatorul sau salariații comit fapte care, potrivit legii, constituie infracțiuni, vor suporta răspunderea penală, conform prevederilor legale.

Art. 66. (1) Contestațiile cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă vor fi soluționate pe cale amiabilă, ori de instanțele judecătorești competente (Tribunalul Neamț – Secția I Civilă / Conflicte de muncă).
(2) Cererile referitoare la cauzele conflictelor de muncă dintre Angajator și reprezentanții salariaților se adresează de către reclamant instanței competente.

Art. 67. (1) Încălcarea cu vinovăție de către salariați a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.
(2) Regulile concrete privind disciplina muncii, abaterile disciplinare, sancțiunile disciplinare precum și regulile referitoare la procedura disciplinară sunt detaliate în Regulamentul Intern.

CAPITOLUL X
COMISIA DE ETICA ŞI DISCIPLINĂ

Art. 68. Comisia de etică şi disciplină constituită la nivelul instituției cercetează abaterile disciplinare și de conduită etică pentru care a fost sesizată, întocmește rapoarte cu privire la cauzele cercetate și le înaintează Directorului General cu propunerile sale (fie aplicarea unei sancțiuni, fie clasarea cauzei).

Art. 69. Directorul General emite decizia de sancționare a salariatului pe baza propunerii cuprinse în raportul comisiei de etică şi disciplină, iar în cazul în care aplică o altă sancțiune decât cea propusă, în actul administrativ va preciza motivul motivat pentru care a fost aplicată o altă sancțiune.

Art. 70. Activitatea Comisiei de etică şi disciplină, emiterea deciziilor pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare precum și modul de contestare a acestora se completează cu prevederile din Regulamentul Intern, Codul Muncii și O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările aduse prin Legea nr. 165/2026.”

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

CAPITOLUL XI
MĂSURI CU PRIVIRE LA PROTECȚIA REPREZENTANȚILOR SALARIAȚILOR

Art. 71. (1) Reprezentanții salariaților personal contractual sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților unității.
(2) Alegerea reprezentanților salariaților s-a efectuat sub supravegherea adunării generale a salariaților D.G.M.L. Roman în temeiul art. 57-62 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.
(3) Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.
(4) Angajatorul va asigura reprezentanților salariaților spațiu corespunzător pentru desfășurarea activității, precum și accesul la mijloacele de comunicare și dotările necesare (telefon, calculator, consumabile, acces internet).
(5) Cheltuielile de funcționare ale acestui spațiu/birou vor fi suportate de către angajator.
(6) Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 2 ore pe lună. În perioada negocierilor colective, cu înștiințarea prealabilă a conducerii, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru este de 1 oră pe săptămână.

Art. 72. (1) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților personal contractual nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.
(2) Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși ca reprezentanți ai salariaților contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Art. 73. (1) La ședințele sau în comisiile în care se discută și se fac propuneri cu privire la probleme legate de salariații instituției, la stabilirea organigramei și a numărului de personal, salarizare, condiții de muncă, angajare, premierea personalului, reprezentanții salariaților vor fi invitați sau cooptați în comisiile respective.
(2) Angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților pentru documentare și analize statistice, la solicitarea scrisă din partea acestora, date cu privire la situația

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă

economico-socială, salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară, precum și la folosirea fondurilor destinate menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă, sănătății și securității în muncă, protecției sociale ori perfecționării profesionale.

Art. 74. (1) Reprezentanții salariaților pot participa la ședințele de conducere ale instituției ca invitați.

(2) Reprezentanții salariaților au dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări în cadrul instituției, în mod gratuit, cu înștiințarea prealabilă a conducerii instituției cu 3 zile lucrătoare înaintea desfășurării acestora.

CAPITOLUL XII
DISPOZIȚII FINALE

Art. 75. Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților cu privire la timpul de muncă și de repaus, munca în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus săptămânal, concedii, salarizare, protecție socială, securitatea și sănătatea muncii precum și alte aspecte ce țin de raporturile de muncă sunt reglementate de acte normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună-credință, urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art. 76. (1) Prezentul Contract colectiv de muncă se înregistrează la sediul angajatorului – Direcția Generală Municipal Locato Roman, intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Neamț (I.T.M. Neamț) și produce efecte pentru toți salariații – personal contractual încadrați cu contract individual de muncă din cadrul Direcției Generale Municipal Locato Roman.

(2) Prezentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, _____, în 3 (trei) exemplare originale.

ANGAJATOR : **Reprezentanţi mandataţi ai salariaţilor:**

Direcţia Generală Municipal Locato Roman
Primar,
Laurenţiu Dan- Leoreanu

Director general,

Pascariu Lucian Ioan

Reprezentanţi mandatanţi ai salariaţilor,

Dănilă Mihaela,

Vătavu Radu Ionuţ

Bandol Cătălin Gheorghiţă