

**ROMÂNIA**  
**JUDEȚUL NEAMȚ**  
**CONSILIUL LOCAL SĂBĂOANI**

**HOTĂRÂRE**

privind aprobarea Contractului Colectiv de Muncă al personalului contractual  
din cadrul Primăriei Săbăoani

Consiliul local Săbăoani, județul Neamț;

Examinând referatul de aprobare nr. 20507/24.10.2017 întocmit de către  
primarul Comunei Săbăoani, doamna Valeria Dascălu, precum și raportul de  
specialitate nr. 20510/24.10.2017 întocmit de către secretarul comunei, doamna  
Maricica Robu;

Având în vedere prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social  
republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 53/2003 - Codul  
Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr.  
153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

În temeiul art. 36 alin. 2 lit. a) și d), ale art. 45 precum și cele ale art. 115  
alin. 1 lit. b) din Legea 215/2001, republicată, privind administrația publică  
locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**HOTĂRĂȘTE:**

**Art.1.** Se aprobă Contractul Colectiv de Muncă al personalului contractual  
din cadrul Primăriei Comunei Săbăoani, conform anexei, anexă ce face parte  
integrantă din ea.

**Art.2.** Prevederile Contractului Colectiv de Muncă, aprobat potrivit  
prezentei hotărâri, intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul  
Teritorial de Muncă Neamț sau de la o dată ulterioară.

**Art.3.** Secretarul comunei va comunica prezenta hotărâre, conform legii,  
autorităților și persoanelor interesate.

PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,  
CONSILIER,  
URSACHE GHEORGHE

CONTRASEMNEAZĂ,  
SECRETAR,  
EC. ROBU MARICICA



NR. 95/31.10.2017

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

## PĂRȚILE CONTRACTANTE

În conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, a Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 153/2017- Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, ale Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice și ale Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

- Primăria Comunei Săbăoani, județ Neamț, cu sediul în strada Orizontului, nr. 56, reprezentată prin doamna ing. **VALERIA DASCĂLU**, primarul comunei, în calitate de angajator;

- Salariații din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Comunei Săbăoani, județ Neamț (angajații cu contract individual de muncă), numiți în continuare salariați, prin reprezentanții: **Robu Marian-Andrei, Matieș Claudia, Mărtincă Ioan**;

1. Contractul colectiv de muncă la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Comunei Săbăoani, județ Neamț, în calitate de angajator și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.

2. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

b) condițiile de muncă și protecția muncii;

c) salarizarea și alte drepturi salariale;

d) timpul de muncă și timpul de odihnă;

e) formarea și perfecționarea profesională;

f) obligațiile salariaților.

3. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați.

4. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

1  
Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2.** Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani.

**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 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) Cererile de modificare ale Contractului colectiv de muncă vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la primar, iar de către primar la reprezentanții salariaților.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc efecte numai pentru viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit vor face obiectul unui act adițional care va fi aprobat de către Consiliul Local al Comunei Săbăoani, județ Neamț și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț.

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

**Art.4.** Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă potrivit legii.

**Art.5.(1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contractul colectiv de muncă.

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

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

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

**Art.6.(1)** Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

**Art.7.** Prevederile prezentului contract individual de muncă la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

2  
Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

**Art.8.(1)** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă părțile se vor adresa reprezentanților salariaților, aleși la nivel de instituție.

**(2)** Angajatorul și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

**Art.9.** Declanșarea procedurii prevăzute la art. 8 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

**Art.10.(1)** La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

**(2)** La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în legislația în vigoare.

## CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE REPAUS

**Art.11.(1)** Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

**(2)** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

**Art.12.** Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

**Art.13.** Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt după cum urmează: durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, respectiv 40 de ore/săptămână; timpul de muncă se desfășoară în fiecare zi lucrătoare între orele 8.00 – 16.30, exceptând ziua de vineri 8.00 – 14.00.

**Art.14.** Salariații, care nu solicită suspendarea contractului individual de muncă așa cum prevede legea pentru îngrijirea copilului până la 2 respectiv 3 ani, după caz, beneficiază la cerere, de reducerea timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă.

**Art.15.(1)** Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul intern, conform prevederilor legale.

**(2)** Pauza de masă în cadrul aparatului de specialitate este de 15 minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

## CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

**Art.16.(1)** Se consideră sărbători legale în care nu se lucrează și sunt zile de repaus următoarele:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

3

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan



- 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;
- zile de repaus: sâmbăta și duminică.

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

**Art.17.(1)** Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în raport cu vechimea lor în munca, în condițiile legii, durata minimă de concediu fiind 21 zile lucrătoare.

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

a) până la 10 ani - 21 de zile lucrătoare;

b) peste 10 ani - 25 de zile lucrătoare.

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

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

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

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

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

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

(9) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:

a) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;

b) căsătoria salariatului - 5 zile;

c) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile.

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

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

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

(13) Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

**Art.18.** Într-un an calendaristic, salariații au dreptul, în condițiile legii, la concedii medicale și la alte concedii.

**Art.19.** Zilele de concediu neefectuate într-un an calendaristic se raportează la următoarele 18 luni din următorul an conform dispozițiilor Codului Muncii.

## CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

**Art.20.(1)** Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a

4



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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

**c)** prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

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

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

**b)** tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație 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 anterior, pe durate stabilite prin acordul părților.

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

## SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

**Art.21.(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

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

**c)** Concediu parental;

**d)** Concediu pentru formare profesională;

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

**f)** Participare grevă.

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

## CONCURSUL DE OCUPARE A POSTURILOR VACANTE DE PERSONALUL CONTRACTUAL

**Art.22.(1)** Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

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

5

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Primar,  
Ing. Valeria Dascălu



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

**Art.23.** 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.24.** 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.25.(1)** Condițiile specifice pe care trebuie să le îndeplinească persoana care participă la concursul pentru ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se stabilesc, pe baza fișei postului.

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

**Art.26.(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 și desfășurarea concursurilor.

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

- a) denumirea funcției contractuale vacante sau temporar vacante;
- b) fișa de post corespunzătoare funcției contractuale vacante sau temporar vacante întocmită și aprobată în condițiile legii;
- c) bibliografia și, dacă este cazul, tematica stabilită de conducătorul structurii de specialitate care propune organizarea concursului de ocupare a postului vacant sau temporar vacant;
- d) propuneri privind componența comisiei de concurs, precum și a comisiei de soluționare a contestațiilor;
- e) tipul probelor de concurs: proba scrisă și/sau proba practică și interviu, după caz;
- f) alte mențiuni referitoare la organizarea concursului sau la condițiile de participare.

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



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

de specialitate în cadrul căreia se află postul vacant sau temporar vacant este transmisă compartimentului de resurse umane și aprobată de conducătorul autorității sau instituției publice.

(4) Tematica concursului se stabilește pe baza bibliografiei.

**Art. 27. (1)** Promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

(2) În situația în care nu există un post vacant, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior.

(3) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se poate face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a Primarului Comunei Săbăoani, județ Neamț, din care fac parte reprezentanții salariaților.

(4) Avansarea în gradația imediat superioară se face la îndeplinirea condiției de vechime prevăzute de tranșele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010.

(5) Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (4), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

b) gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

c) gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

d) gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

(6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către Primarul Comunei Săbăoani, județ Neamț, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

**Art.28.** Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și cu alte acte normative în domeniu.

## EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE PERSONALULUI CONTRACTUAL

**Art.29.** Regulamentul pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din cadrul Primăriei Comunei Săbăoani este aprobat în data de 29.09.2017 prin Dispoziția primarului nr. 427 din 29.09.2017.



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

7  
Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

### CAPITOLUL III OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

#### Secțiunea I-a Obligațiile salariaților

**Art.30.** Salariații au obligația să respecte angajamentul de loialitate și fidelitate și sunt datori să-și consacre activitatea profesională îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, potrivit funcției încredințate, în vederea realizării obiectivelor instituției și rezolvării problemelor locuitorilor din comuna Săbăoani.

**Art.31.** Salariații sunt obligați să respecte programul de lucru, să îndeplinească cu corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu prevăzute de legi și regulamente și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă un prejudiciu instituției.

**Art.32.** Salariații au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, și să nu influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru.

**Art.33.(1)** Orice salariat indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de ducerea la îndeplinire a sarcinilor încredințate. El este obligat să se conformeze ordinelor și instrucțiunilor șefilor ierarhici, cu excepția cazurilor când acestea sunt vădit ilegale, ori de natură să prejudicieze un interes public sau să lezeze drepturile și libertățile fundamentale ale unei persoane. În această situație, salariatul are obligația de a face cunoscut, în scris, conducerii instituției, motivul refuzului său de a duce la îndeplinire ordinul sau instrucțiunea primită.

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

**Art.34.** Salariații trebuie să dea dovadă de discreție profesională în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor.

**Art.35.** Salariații au datoria să furnizeze publicului, în timpul serviciului, informațiile cerute, în condițiile legii.

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

**Art.36.** Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc relațiile de muncă;
- b) să asigure condiții tehnice și organizatorice necesare sarcinilor de muncă;
- c) să prevadă în proiectele de buget (inclusiv în rectificările de buget) toate sumele necesare respectării prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile care decurg din lege și din Acordul colectiv de muncă;
- e) să rețină și să vireze contribuția și impozitele datorate de salariați și aflate în sarcina instituției, în condițiile legii;
- f) să asigure realizarea evidenței nominale a salariaților și să elibereze, la solicitarea acestora, documente care să ateste calitatea de salariat, pentru a-și putea valorifica drepturile ce decurg din acestea;
- g) să prevadă, în bugetul propriu, sumele necesare pentru realizarea programelor de perfecționare a salariaților, în conformitate cu prevederile legale, care reglementează pregătirea și formarea profesională;

8

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan



## FAPTELE CARE CONSTITUIE ABATERI ȘI SANCTIUNILE DISCIPLINARE

**Art.37.(1)** Încălcarea cu vinovăție de către personalul contractual a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

**(2)** Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absențe nemotivate de la serviciu;
- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru personalul contractual.

**(3)** Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

## CAPITOLUL IV ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

**Art.38.** Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.

**Art.39.(1)** Angajatorul are obligația, să asigure o organizare rațională a muncii în funcție de profilul activității. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare compartiment în parte și specializarea necesară postului, prin organigramă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

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



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

**Art.40.(1)** Angajatorul are obligația, conform normelor de protecție a muncii în vigoare, să asigure prin bugetul propriu sumele necesare pentru condițiile optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.

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

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

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

**(3)** Salariații au următoarele obligații:

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

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

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

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

**Art.41.(1)** În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au obligația de a acorda în mod gratuit materiale igienico-sanitare, în conformitate cu Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

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

## **CAPITOLUL V**

### **SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI**

**Art.42.(1)** Pentru angajații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare.

**(2)** Pentru munca prestată, angajații contractuali din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Comunei Săbăoani, județ Neamț au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de grad, treapta și de gradația corespunzătoare vechimii în muncă precum și de rezultatele obținute la evaluarea performanțelor profesionale.

**(3)** Nivelul salarial de bază minim brut este de 1450 lei lunar, conform legislației în vigoare.

**(4)** Plata salariilor se face lunar în data de 08 ale lunii.

**(5)** Salariile angajaților contractuali din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Comunei Săbăoani, județ Neamț se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.

**Art.43.** Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcției de bază/a două salarii lunare ale funcției de bază pe an, cu consultarea reprezentanților salariaților.

**Art.44.(1)** Salariații cu contract individual de muncă beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.

10



Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, prin regulament de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, avizat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Ministerul Finanțelor Publice, în limita prevederilor din Regulamentele elaborate potrivit Legii cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017.

**Art.45.** Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

**Art.46.** Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri la acesta.

**Art.47.** Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face prin încadrarea în clasele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă dobândite personalul beneficiind de o majorare a salariului de bază avut, corespunzător numărului de clase de salarizare succesive suplimentare multiplicat cu procentul stabilit prin Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017 fără acordarea salariului corespunzător coeficientului de ierarhizare aferent noii clase de salarizare.

**Art.48.** Primăria Comunei Săbăoani, județ Neamț, prin Serviciul Resurse Umane, va elibera, la cererea salariaților, un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca sau în specialitate.

## CAPITOLUL VI MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

**Art.49.(1)** Femeile au dreptul, conform convențiilor internaționale și reglementărilor naționale, la tratament egal cu bărbații în situații egale sau comparabile.

(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze ele sunt nule.

**Art.50. (1)** La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.

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

**Art.51.** Salariată care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.

**Art.52.** Pentru femeile gravide, munca în timpul nopții este interzisă în instituție.

**Art.53.** Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creșterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condițiile legii.

**Art.54.** Reluarea activității după încetarea perioadei de întrerupere a activității pentru creșterea copilului se va face pe același post.

**Art.55. (1)** Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă ale angajaților instituției în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

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

11



Primar,  
Ing. Valeria Dascălu

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtință Ioan

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

**Art.56.(1)** Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

**Art.57.(1)** Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, 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 reglementate de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

## PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

**Art.58.** Părțile convin asupra necesității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.



Primar,  
Ing. Valeria Dascălu

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian Andrei

12  
Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

**Art.59.** Perfecționarea profesionala a salariaților se realizează în condițiile legii, în baza planului anual de perfecționare profesională a personalului contractual.

**Art.60.** Salariații care au încheiat acorduri/angajamente de plată în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, în condițiile prevăzute de lege.

## CAPITOLUL VII MASURI CU PRIVIRE LA REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

**Art.61.** 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, premiera personalului, reprezentanții salariaților sau înlocuitorii de drept ai acestora vor fi invitați sau cooptați în comisiile respective.

**Art.62.** Reprezentanții salariaților au dreptul să se întrunească în ședințe și să organizeze manifestări culturale în sălile de ședințe ale instituției, în mod gratuit, cu înștiințarea prealabilă a instituției.

**Art.63.** Conducătorul instituției are obligația să pună la dispoziția reprezentanților salariaților, pentru documentare și analize statistice, date cu privire la salarizarea personalului, sancțiuni, promovări, execuția bugetară la anumite perioade, obiectivele instituției, etc.

## CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

**Art.64.** Presentul contract colectiv de muncă de înregistrează la Inspectoratul Teritorial de muncă Neamț prin grija părților și intră în vigoare de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară.

**Art.65.** Presentul Contract colectiv de muncă a fost încheiat astăzi, 31.10.2017 în trei exemplare.

**Art. 66.** Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 153/2017-Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și ale altor acte normative aplicabile personalului contractual.

**PRIMAR,  
ING. VALERIA DASCĂLU**



**CONTRASEMNEAZĂ:  
SECRETAR: EC. ROBU MARIȚICA**

**REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR,  
ROBU MARIAN-ANDREI**

**MATIEȘ CLAUDIA**

**MĂRTINCĂ IOAN**

Primar,  
Ing. Valeria Dascălu

Reprezentant al salariaților,  
1) Robu Marian-Andrei

13  
Reprezentant al salariaților,  
2) Matieș Claudia

Reprezentant al salariaților,  
3) Mărtincă Ioan

