

JUDETUL CALARASI
CONSILIU LOCAL CUZA VODĂ
SEDINTA ORDINARA DE LUCRU
DIN 28.05.2007
Nr.3.286

PROIECT de HOTARARE

privind aprobarea Acordului/Contractul colectiv de muncă al personalului încadrat în cadrul aparatul propriu de specialitate al Primarului comunei Cuza Vodă si in cadrul serviciilor publice din subordinea Consiliului local

Primarul comunei Cuza Vodă,

AVAND IN VEDERE :

Raportul de specialitate al secretarului comunei prin care se propune aprobarea Acordului/Contractului colectiv de muncă al personalului încadrat în aparatul propriu de specialitate al Primarului comunei Cuza Vodă;

În temeiul prevederilor art.61 din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, ale Legii nr.53/2003 – Codul Muncii, Legii nr.154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, HG nr.281/1993 privind drepturile salariaților din sectorul bugetar, OG nr.6/2007 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2007, OG nr.3/2006 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2006 personalului bugetar salarizat potrivit OUG nr.24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr.II și III la Legea nr.154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2013;

Având avizul comisiilor de specialitate pe domenii de activitate ale Consiliului local Cuza Vodă;

In temeiul prevederilor Legii nr 215/2001 , Legea administratiei publice locale cu modificarile si completarile ulterioare, primarul comunei Cuza Vodă propune următorul

PROIECT de HOTĂRÂRE:

Art.1. (1) Se aprobă Acordul/Contractul colectiv de muncă pentru personalul încadrat în aparatul propriu de specialitate al Primarului comunei Cuza Voda si a serviciilor publice aparținând consiliului local, potrivit anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(2) Drepturile prevăzute vor fi acordate din bugetul propriu al Consiliului local Cuza Vodă Titlul II art.20 – Bunuri și servicii, în limita fondurilor disponibile, fără afectarea fondurilor de salarii.

Art.2. Se împuternicește primarul Comunei Cuza Vodă să semneze Acordul/Contractul colectiv de muncă prevăzut la art.1 alin.1.

Art.3. Prevederile Acordului/Contractului colectiv de muncă aprobat potrivit prezentei se aplică de la data înregistrării acestuia la Direcția pentru Muncă, Solidaritate Socială și Familie Calarasi.

Art.4. (1) Cu ducerea la îndeplinire a prezentei se însărcinează primarul Comunei Cuza Vodă.

(2) Hotărârea se comunică autorităților publice și persoanelor interesate și se afiseaza prin grija secretarului comunei

INIȚIATOR,

.....

AVIZAT de legalitate
SECRETAR,

.....

Anexa la Proiect de Hot./2007

Consiliul Local Cuza Vodă

Înregistrat la Consiliul Local Cuza Vodă sub nr./.....2007

Înregistrat la MMSSF-DDFSS la nr......./.....2007

ACORD/ CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Având în vedere prevederile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, precum și ale Titlului VIII din Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, modificată și completată, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, modificat și completată prin Legea nr. 143/1997, a Legii sindicatelor nr. 54/2003, precum și Contractul colectiv de muncă la nivel național pe anii 2007–2010 publicat în M.O. nr. 5 din 29 ianuarie 2007, partea a V-a.

Părțile între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă sunt:

1. Consiliul local Cuza Vodă, cu sediul în strada 22 nr,36, sat Ceacu, comuna Cuza Vodă, județul Calarasi, prin domnul Toma Gheorghe, împuternicit prin Hotărârea Consiliului Local Cuza Vodă nr. /2007.

și

2. reprezentantii salariaților din aparatul propriu și unitățile subordonate Primarului comunei Cuza Vodă, cu sediul în comuna Cuza Vodă, județul Calarasi, dupa cum urmeaza :Manea Giorgiana –reprezentant functionari publici; Anghel Sândica –reprezentant personal contractual primarie; Dumitru Aneta –reprezentant personal contractual servicii consiliul local

SCOPUL ȘI OBIECTUL ACORDULUI / CONTRACTULUI

Prezentul acord / contract are ca scop asigurarea în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, asigurarea protecției sociale a funcționarilor publici, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de serviciu, cât și din raporturile de muncă.

Obiectul acordului /contractului 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, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

CAP. I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 (1) Părțile semnatare ale Acordului / Contractului Colectiv de Muncă recunosc și acceptă, pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție, în condițiile legii și se obligă să respecte, în totalitate, prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de serviciu, cât și din raporturile de muncă.

(2) Executarea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Acordului / Contractului Colectiv de Muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

Art. 2 (1) Prezentul Acord / Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 1 an, va fi semnat de către părți și se va aplica de la data înregistrării la Direcția pentru Muncă, Solidaritate Socială și Familie, în conformitate cu dispozițiile art. 25 alin. 3 din Legea nr. 130/1996 completată și modificată.

Dacă Acordul / Contractul Colectiv de Muncă este atacat în justiție, el intră în vigoare doar după rămânerea definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță Acordul / Contractului Colectiv de Muncă cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește de drept pentru fiecare an în care nu s-a solicitat în mod expres renegocierea.

Art. 3 (1) Orice modificare a prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă se va face numai prin acordul de voință al părților.

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

(3) Modificările aduse prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unui act adițional semnat de către părți și înregistrat, în condițiile legii.

Art. 4 (1) Conducătorul entității publice, la cererea reprezentanților salariaților, va furniza cu cel puțin 5 zile înaintea termenului convenit pentru negociere, informațiile care ar putea fi folosite la negocierea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă sau la modificarea acestuia.

(2) Pentru buna desfășurare a raporturilor de serviciu instituția, precum și reprezentanții salariaților, în mod obligatoriu, se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și al prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă.

Art. 5 (1) Soluționarea divergențelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă sunt de competența unei comisii paritare, constituită din 6 membri desemnați, câte 3 din fiecare parte.

(2) Comisia paritară se va întruni la solicitarea oricăreia dintre părți, în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii de întrunire a comisiei paritare, și va lua hotărâri valabile prin consens, în prezența tuturor membrilor sau, în cazul în care din motive obiective, nu pot fi prezenți toți membrii comisiei paritare, în prezența a cel puțin jumătate din numărul membrilor săi, cu respectarea principiului parității. Hotărârea luată are putere obligatorie pentru părțile contractante.

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la alin. (1) și (2) nu constituie impediment pentru sesizarea instanței judecătorești, potrivit prevederilor legii.

(4) Comisia paritară participă cu rol consultativ la negocierea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă, la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității instituției, urmărește permanent realizarea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă și întocmește rapoarte semestriale cu privire la respectarea prevederilor Acordului / Contractului Colectiv de Muncă, pe care le comunică conducătorilor instituției și salariaților.

Art. 6 (1) Clauzele prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă produc efecte, exclusiv pentru funcționarii publici și persoanele angajate pe bază de contract individual de muncă din aparatul propriu al primarului comunei Cuza Vodă, cu excepția demnitarilor, indiferent de data încadrării în institutie.

(2) Drepturile funcționarilor publici și ale salariaților prevăzute în prezentul Acord / Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii sau eliminării altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute anterior sau care se vor stabili prin acordurile / contractele colective de muncă încheiate la nivelul Federației Naționale a Sindicatelor din Administrația Publică Locală.

(3) În situațiile în care în perioada de aplicare a prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Acordul / Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 7 (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care funcționarul public, respectiv salariatul, îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(2) Pentru personalul cu normă întreagă, durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă este de regulă uniformă în cadrul săptămânii, 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, cu 2 zile repaus.

Art. 8 Orele de începere și terminare a programului sunt stabilite prin Regulamentul intern al aparatului propriu aprobat prin dispoziția primarului.

Art. 9 (1) Orele prestate la solicitarea scrisă a șefului ierarhic superior peste programul normal de lucru stabilit în cadrul instituției, sunt ore suplimentare.

(2) Orele suplimentare se prestează numai cu acordul funcționarului public, respectiv al persoanei încadrate cu contract individual de muncă, prin dispoziția / decizia prealabilă a conducătorului instituției.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori în alte cazuri de forță majoră, funcționarii publici /salariații au obligația de a presta activitatea cerută de conducătorul instituției.

(4) Orele suplimentare se plătesc sau se compensează, după caz, potrivit legii.

CAP. II SALARIZARE, SPORURI, PREMII, STIMULENTE, FACILITĂȚI ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 10 (1) Pentru munca prestată, în condițiile prevăzute în raportul de serviciu, fiecare funcționar public, respectiv salariat, are dreptul la un salariu în bani.

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile, stimulentele și altele asemenea, prevăzute de actele normative în vigoare.

(3) Salariul de bază se stabilește respectând grilele de salarizare conform legislației în vigoare. Salariul de bază nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie.

Art. 11 (1) Funcționarii publici, respectiv salariații vor beneficia de următoarele sporuri, conform legii:

- a) spor de vechime în muncă
 - de la 3 la 5 ani - un spor de 5%
 - de la 5 la 10 ani - un spor de 10%
 - de la 10 la 15 ani - un spor de 15%
 - de la 15 la 20 ani - un spor de 20%
 - peste 20 ani - un spor de 25%
- b) spor pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru exprimat în procent din salariul de bază, după cum urmează:
- 75% din salariul de bază pentru primele 2 ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru
 - 100% din salariul de bază pentru orele următoare;
 - 100% din salariul de bază pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, nu se lucrează;
- c) spor pentru titlul științific de „doctor” de 15% din salariul de bază, dacă funcționarul public, respectiv salariatul, își desfășoară activitatea în domeniul pentru care posedă titlul științific respectiv.
- d) spor de 15% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiții improprii și penibile, conform normelor legale;
- e) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, se acordă un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, conform reglementărilor legale în domeniu;
- f) pentru condiții de muncă deosebit de grele, stabilite conform Legii nr. 31/1991, personalul beneficiază de un spor la salariul de bază conform regulamentului;
- g) spor de 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată de salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă în timpul nopții;

(2) Salariul de merit va fi în cuantum de maxim 15% din salariul de bază, face parte din acesta și constituie bază de calcul pentru sporuri și alte drepturi care se acordă în raport cu salariul de bază.

(3) Salariul de merit se acordă anual, funcționarilor publici încadrați pe funcții publice de execuție, respectiv personalului contractual încadrat pe funcții de execuție, în proporție de cel puțin două treimi din numărul total al funcțiilor din limita prevăzută la alin. (1), art.8 din OG nr.2/2006.

Art. 12 (1) Pe parcursul anului calendaristic, funcționarii publici, beneficiază de premii lunare în limita a 10% din cheltuielile cu salariile aferente funcțiilor publice prevăzute în statutul de funcții. Funcționarii publici beneficiază de o primă anuală acordată la sfârșitul anului din fondul de primă constituit în limita a 5% de către consiliul local, din cheltuielile cu salariile aferente anului respectiv pentru funcțiile publice prevăzute în statutul de funcții :

(2) Pe parcursul anului calendaristic, personalul contractual, beneficiază de premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual prevăzute în statutul de funcții. Personalul contractual beneficiază de o primă anuală acordată la sfârșitul anului din fondul de primă constituit în limita a 5% de către consiliul local, din cheltuielile cu salariile aferente anului respectiv pentru personalul contractual prevăzute în statutul de funcții

(3) Stabilirea criteriilor de acordare a premiilor, stimulentei și a salariilor de merit se va face cu consultarea sindicatului.

Art. 13 Toate drepturile bănești cuvenite funcționarilor publici și salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale instituției.

Art. 14 (1) Răspunderea funcționarilor publici se antrenează în condițiile stabilite prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, iar răspunderea salariaților se antrenează în condițiile stabilite prin Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

(2) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații, nu poate avea semnificația unei renunțări din partea funcționarului public, respectiv a salariatului, la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor.

CAP. III SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ, CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 15 (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru crearea unui climat corespunzător, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Părțile vor respecta normele legate de protecția muncii, asigurând condiții cât mai bune de muncă funcționarilor și a celorlalți salariați, care să conducă la evitarea producerii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Art. 16 (1) Conducătorii instituției au obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru buna desfășurare a activității, iar funcționarii publici, respectiv salariații trebuie să realizeze potrivit legii, sarcinile ce decurg din funcția exercitată.

(2) Vor fi asigurate condițiile necesare instruirii, testării și perfecționării profesionale a angajaților pe linie de protecția muncii.

Art. 17 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, conducătorii instituției își asumă obligația de a susține cuprinderea și aprobarea în bugetul Consiliului local Cuza Vodă, de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:

- a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, temperatură, aerisire etc.), menit să asigure confortul fizic al funcționarilor publici, respectiv al salariaților, în orice anotimp, în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate;
- b) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
- c) amenajarea anexelor sociale a locurilor de muncă (vestiar, băi, grupuri sanitare, săli de repaus, locuri pentru fumat);
- d) dotarea fiecărui funcționar public, respectiv salariat, cu mijloace financiare suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, proprii fiecărui loc de muncă, în raport de specificitatea postului ocupat, precum și asigurarea pentru fiecare angajat a achiziționării ținutei de lucru decente;
- e) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități cu mijloacele auto ale instituției sau decontarea transportului, după caz.

(2) Funcționarii publici și salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate la nivelul instituției.

Art. 18 (1) În baza prevederilor art. 61 din Legea nr. 188/1999, republicată, și ale Titlului VIII din Legea nr. 53/2003, funcționarilor publici și personalului contractual li se acordă lunar drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii, în cuantum de 300 lei brut, în limita fondurilor disponibile.

(2) Drepturile lunare speciale se acordă funcționarilor publici și personalului contractual numai în următoarele situații:

- a) sunt efectiv prezenți la muncă;
- b) se află în concediu de odihnă;
- c) se află în concediu medical, dar nu mai mult de trei luni;
- d) se află în concediu pentru evenimente deosebite.

(3) Drepturile speciale prevăzute la alin.1 nu se acordă celor aflați în concediu de maternitate, concediu de studii, concediu fără plată sau concediu pentru creșterea copilului.

Art. 19 Pentru diminuarea factorilor de stres specifici activității din administrația publică, conducătorii instituțiilor, cu consultarea sindicatului, vor asigura un program de lucru cu publicul, menit să deservească interesul cetățeanului și să conducă la preîntâmpinarea factorilor de stres generați de o activitate prelungită și de aglomerare a angajaților.

Art. 20 Instituția publică va deconta consilierilor juridici, în condițiile art. 57 alin. 2 și 3 din statutul consilierului juridic, cheltuielile avansate de acesta ocazionate de exercitarea profesiei de consilier juridic.

Art. 21 (1) Funcționarii publici și salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale.

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

Art. 22 Conducătorii instituției nu vor refuza menținerea și încadrarea persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu stipulate în fișa postului.

CAP. IV PROTECȚIA MUNCII, PSI.

Art. 23 (1) Conducătorii instituției, prin compartimentele specializate au obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin buget sumele necesare pentru condiții optime de muncă, dotări și echipamente pentru protecția muncii.

(2) Pentru protecția și securitatea funcționarilor publici și a salariaților în procesul muncii, conducătorul instituției are obligația de a asigura următoarele:

- a) efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii, precum și pe linie PSI, la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
- b) verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturilor de birou;
- c) echipamentul pentru protecția muncii necesar pentru utilizarea calculatoarelor;
- d) echipamentul de protecția muncii necesar, atât în sezonul rece, cât și pentru perioada de vară, pentru portari, paznici, electricieni, șoferi, instalatori, femei de serviciu și alt personal de deservire, conform H.G. nr. 694/1996;
- e) pentru fiecare funcționar public și salariat, echipament de protecție antichimic, la nivelul normativelor în vigoare, precum și instructaj pentru folosirea acestuia de către personal calificat;
- f) să remedieze în cel mai scurt timp eventualele defecțiuni ale instalației electrice, de gaze, sau oricare alte defecțiuni sau cauze care ar putea duce la accidente sau incendii;
- g) să asigure apa minerală sau apă plata, pe toată perioada sezonului cald, conform legii;

(3) Funcționarii publici și salariații au următoarele obligații:

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

- b) atunci când se prezintă la serviciu, cât și în timpul serviciului, să fie în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor;
- c) să anunțe în cel mai scurt timp Serviciul administrativ, atunci când observă o defecțiune la instalația electrică, gaze sau orice alte defecțiuni sau cauze care ar putea duce la accidente sau incendii;
- d) să utilizeze locurile special amenajate pentru fumat, în incinta instituției;
- e) pentru preîntâmpinarea și înlăturarea incendiilor, calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează viața sau sănătatea funcționarilor publici, a salariaților sau a altor cetățeni, fiecare funcționar, respectiv salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția pe care o ocupă, la acțiuni de intervenție, în măsura nevoilor instituției.

CAP. V MUNCA ȘI PROTECȚIA FEMEILOR

Art. 24 (1) Femeile au dreptul, conform legislației interne și convențiilor internaționale, la tratament egal cu bărbații, în situații egale sau comparabile, fiind interzisă orice discriminare.

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

(3) Femeile gravide, începând cu luna a V-a nu vor fi trimise în deplasare în alte localități, decât cu acordul lor scris.

(4) 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, cu excepția cursurilor de perfecționare profesională.

Art. 25 Salariații au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concediu pentru îngrijirea copiilor bolnavi, precum și pentru creșterea copiilor până la vârsta de 2 ani, sau de 3 ani pentru copii cu handicap, precum și în celelalte cazuri prevăzute de lege.

Art. 26 (1) Reîncadrarea persoanelor după încetarea perioadei de întrerupere pentru creșterea copilului se va face pe același post.

(2) Este interzisă încetarea raportului de serviciu și de muncă pe perioada în care funcționarul public respectiv personalul contractual, se află în concediu de sarcină și lăuzie, incapacitate temporară de muncă sau concediu plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani, precum și în celelalte cazuri prevăzute de lege.

CAP. VI CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art. 27 (1) Funcționarul public respectiv personalul contractual are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. 28 (1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaus săptămânal și zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| - Anul Nou | - 1 și 2 ianuarie; |
| - Sfintele Paști | - prima și a doua zi de Paști; |
| - Ziua Internațională a Muncii | - 1 mai; |
| - Ziua Națională a României | - 1 decembrie; |
| - Crăciunul | - 25 și 26 decembrie; |

- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele aparținând acestora.

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

Art. 29 (1) Funcționarii publici, respectiv personalul contractual, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu legal de odihnă plătit cu o durată de 21 de zile lucrătoare respectiv 25 de zile lucrătoare, în funcție de vechimea în muncă.

(2) Concediul anual de odihnă va fi efectuat fie integral, fie fracționat, iar una dintre fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare; cealaltă parte a concediului de odihnă va trebui acordată și efectuată până la sfârșitul anului în curs.

(3) În situația în care acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor în perioada solicitată de către funcționarul public sau personalul contractual, după caz.

Art. 30 Conducătorii instituției au obligația să ia măsurile necesare, astfel încât funcționarii publici respectiv personalul contractual, să efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă legal.

Art. 31 (1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului pentru anul următor, în condițiile legii.

(2) Programarea concediului de odihnă va fi schimbată la solicitarea scrisă în următoarele cazuri:

a) funcționarul public / personalul contractual se află în concediu medical; funcționarul public / personalul contractual solicită concediu înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

b) funcționarul public / personalul contractual este chemat să îndeplinească îndatoriri publice obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

c) funcționarul public / personalul contractual urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare formare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate;

d) funcționarul public / personalul contractual are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului va fi cea indicată în recomandarea medicală.

(3) Programarea concediului de odihnă mai poate fi modificată și în alte situații pentru motive justificate, la solicitarea scrisă a funcționarului public respectiv a personalului contractual.

Art. 32 Funcționarii publici respectiv personalul contractual, au dreptul la concedii de odihnă suplimentare în condițiile legii.

Art. 33 (1) Pentru perioada concediului de odihnă funcționarul public / personalul contractual beneficiază de o indemnizație de concediu calculată potrivit legii.

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

Art. 34 Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raportului de serviciu al funcționarului public, a raporturilor de muncă în cazul personalului contractual.

Art. 35 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea funcționarului public respectiv a personalului contractual cu aprobarea conducătorului instituției.

(2) Conducătorul instituției poate rechema funcționarul public / personalul contractual din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau interese urgente care impun prezența funcționarului public respectiv a personalului contractual, la locul de muncă. În acest caz instituția are obligația de a suporta toate cheltuielile funcționarului public / personalului contractual și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă și eventualele prejudicii create acestuia.

Art. 36 Funcționarii publici și personalul contractual care se pensionează pentru limită de vârstă, primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna pensionării.

Art. 37 Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul concediului de odihnă este interzisă.

Art. 38 (1) În afara concediului de odihnă, funcționarii publici și personalul contractual au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria funcționarului public / personalului contractual – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului (soției) sau al unei rude de până la gradul al III-lea a funcționarului public / personalul contractual – 3 zile lucrătoare;
- e) control medical anual – o zi lucrătoare;
- f) donatorii de sânge – conform legii

(2) Concediul plătit pentru evenimente deosebite se acordă, la solicitarea funcționarului public respectiv a personalul contractual, de către conducătorul instituției.

(3) Funcționarii publici și personalul contractual care își continuă studiile beneficiază de concedii de studii potrivit legii. În cazul în care primarul comunei Cuza Vodă apreciază că studiile sunt utile instituției publice, funcționarului public respectiv personalului contractual i se plătește la cerere salariul de bază corespunzător funcției deținute și după caz sporul de vechime, în limita a 30 de zile lucrătoare anual.

(4) Efectuarea concediului de studii se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic.

Art. 39 (1) Funcționarii publici și personalul contractual au dreptul anual la concedii fără plată, acordate în condițiile legii:

(2) Pe durata concediilor fără plată persoanele în cauză își păstrează calitatea de funcționari publici, respectiv cea de personal contractual.

Art. 40 (1) Funcționarii publici / personalul contractual au dreptul să beneficieze la cerere, de concediu pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 41 (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea funcționarului public / personalului contractual pe perioada formării profesionale pe care funcționarul public / personalul contractual o urmează din inițiativa sa.

(2) Conducătorii instituției pot respinge solicitarea funcționarului public / personalului contractual numai cu acordul sindicatului și numai dacă absența funcționarului public / personalului contractual ar prejudicia în mod real desfășurarea activității specifice.

Art. 42 (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii instituției, în condițiile legii, cu precizarea datei de începere a stagiului de formare profesională, a domeniului și duratei acestuia.

Art. 43 (1) Conducătorii instituțiilor vor asigura anual participarea funcționarilor publici / personalului contractual la cursuri de formare profesională, în condițiile legii.

(2) Funcționarii publici respectiv personalul contractual sunt obligați să urmeze forme de perfecționare profesională, organizate de Institutul Național de Administrație sau alte instituții abilitate potrivit legii, a căror durată cumulată este de minimum 7 zile pe an.

Art. 44 Funcționarii publici respectiv personalul contractual care urmează o formă de specializare sau de perfecționare pe o durată mai mare de o lună, dar nu mai mult de un an, și care primesc pe această perioadă drepturile salariale, sunt obligați să se

angajeze în scris că vor lucra 1-5 ani în instituție, în funcție de durata și costul cursului. În cazul nerespectării angajamentului aceștia vor restitui drepturile salariale primite pe perioada cursurilor de specializare sau de perfecționare, proporțional cu timpul rămas până la împlinirea termenului, precum și celelalte drepturi acordate pe aceeași perioadă, cu excepția cazului în care funcționarii publici / personalul contractual respectivi, nu mai dețin funcțiile din motive neimputabile acestora.

Art. 45 Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

CAP.VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 46 (1) Părțile sunt de acord că pregătirea profesională este principalul mod de îmbunătățire a activității administrației publice locale.

Art. 47 (1) Formarea profesională a funcționarilor publici, are două elemente:

a) prin sintagma „formare profesională” se înțelege orice procedură prin care un funcționar public dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile legii.

b) prin sintagma „formare profesională continuă” se înțelege orice procedură prin care funcționarul public își completează cunoștințele profesionale prin programe cu tematică generală sau de specialitate și programe de perfecționare.

(2) Formarea profesională și formarea profesională continuă vor cuprinde și teme specifice domeniului de activitate, convenite între reprezentantii salariaților, instituție, urmând ca acestea să fie ulterior comunicate către A.N.F.P.

(3) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de funcționari publici și a personalul contractual.

Art. 48 Conducătorii instituțiilor împreună cu reprezentantii salariaților se vor preocupa permanent pentru eficientizarea formării profesionale a funcționarilor publici și a personalul contractual prin identificarea a celor mai avantajoase oferte de pregătire și formare profesională.

Art. 49 Sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor cu pregătirea profesională vor fi negociate cu reprezentantii salariaților și prevăzute obligatoriu în bugetul instituției.

CAP.VIII DISCIPLINA MUNCII

Art. 50 Conducătorii instituției au următoarele obligații:

a) să organizeze munca funcționarilor publici și a personalul contractual la fiecare loc de muncă în raport de funcția și specializarea acestora;

b) să stabilească sarcinile de serviciu ale funcționarilor publici și ale personalului contractual din subordine și să exercite un control permanent și riguros asupra modului de îndeplinire a acestora;

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

Art. 51 Principalele obligații și îndatoriri ale funcționarilor publici și ale personalului contractual sunt:

a) respectarea ordinii și disciplinei la locul de muncă;

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

c) respectarea normelor de protecția muncii și PSI și legii privind protecția mediului;

d) înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența unor abateri, nereguli;

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

f) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu;

g) pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor incendiilor, calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața funcționarilor publici, a personalului contractual sau a altor persoane, fiecare funcționar are obligația de a participa, indiferent de funcție sau postul pe care îl ocupă la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile instituției;

h) să aibă o ținută morală și vestimentară decentă.

Art. 52 Răspunderea disciplinară

(1) Încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civilă prevăzută de legislație constituie abatere disciplinară și se sancționează în condițiile legii.

(2) În stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare se va respecta următoarea procedură derulată prin comisia de disciplină:

- cercetarea prealabilă a faptei săvârșite, strângerea probelor;
- ascultarea persoanei învinuite și luarea unei declarații;
- verificarea apărării persoanei învinuite.

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

Art.53 Răspunderea contravențională a funcționarilor publici, respectiv a personalului contractual este angajată potrivit legii.

Art. 54 (1) Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției în care funcționează;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

(2) Răspunderea civilă a personalului contractual se angajează în condițiile legii.

Art. 55 Repararea pagubelor aduse instituției în situațiile prevăzute la art. 54 se dispune prin dispoziție sau decizie a conducătorului instituției pe baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, în condițiile legii.

Art.56 Răspunderea funcționarului public/personalului contractual pentru infrațiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

CAP. IX

ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 57 (1) Conducătorii instituțiilor recunosc libera exercitare a libertății de opinie a fiecărui funcționar public /personal contractual în conformitate cu normele legale interne, convențiile internaționale precum și cu prevederile prezentului Acord / Contract colectiv de muncă și se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizația sindicală și de reprezentanții acesteia.

(2) Conducerea instituției se obligă să asigure la cererea reprezentanții salariaților, accesul la documentele necesare pentru negocierea Acordului / Contractului Colectiv de Muncă, accesul la urmărirea aplicării dispozițiilor acestuia, precum și la documentele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecția muncii și asigurării protecției sociale.

Art. 58 (1) Conducătorii instituției au obligația de a invita delegații aleși ai reprezentanților salariaților să participe la ședințele în care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv ale angajaților. La ședințele în care se discută problemele funcționarilor publici respectiv ale personalului contractual cu privire la stabilirea numărului de personal, organizare, salarizare, propunerea lor în consiliile de administrație ale unităților subordonate, condiții de muncă, angajare și regulamentul intern, reprezentantul sindicatului va participa în mod obligatoriu.

(2) Conducătorii instituțiilor vor pune la dispoziția reprezentanților salariaților și vor asigura acestora accesul la informații și documente, iar reprezentanții salariaților sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor dacă acestea nu sunt de interes public, potrivit legii.

(3) Conducătorii instituțiilor se obligă să comunice salariaților din timp toate deciziile care privesc raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, respectiv raporturile de muncă ale personalului contractual.

Art. 59 (1) Conducătorii instituțiilor acceptă ca, persoanele care au ca sarcini de serviciu calcularea și plata salariilor, să încaseze lunar cotizația datorată de membrii de sindicat, prevăzută în statutul sindicatului, prin reținerea acesteia pe statul de plată, cu acordul expres al fiecărui membru de sindicat, și virarea sumelor în contul curent al sindicatului.

Art. 60 În situația declanșării, în condițiile legii, a unor acțiuni sindicale de protest, inclusiv acțiuni greviste, reprezentanții salariaților și conducătorii instituțiilor au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul, să asigure continuitatea activității în toate domeniile în care este pusă în pericol viața sau sănătatea oamenilor, sau în domeniile a căror întrerupere ar cauza pagube materiale.

Art. 61 Regulamentul intern al aparatului propriu al primarului va fi adoptat cu consultarea salariaților.

Art. 62 Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Local Cuza Vodă.

Art. 63 Conflictelor ce apar în derularea raporturilor de serviciu, respectiv de muncă se soluționează pe cale amiabilă, iar când aceasta nu este posibilă pe cale judecătorească, potrivit legii.

Art. 64 Dispozițiile prezentului acord se întregesc cu orice alte acte normative în vigoare speciale incidente.

Art. 65 (1) Prezentul Acord / Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 1 an, va fi semnat de către părți și se va aplica de la data înregistrării la Direcția pentru Muncă, Solidaritate Socială și Familie, în conformitate cu dispozițiile art. 25 alin.3 din Legea nr. 130/1996, republicată.

Art. 66 De prevederile prezentului Acord / Contract Colectiv de Muncă beneficiază, conform statelor de funcții și organigramelor aprobate, funcționarii publici și personalul contractual din aparatul propriu al Primarului comunei Cuza Vodă precum și din cadrul serviciilor publice din subordinea Consiliului Local Cuza Vodă.

PRIMAR ,

TOMA GHEORGHE

REPREZENTANTII SALARIATILOR

ANGHEL SĂNDICA

MANEA GIORGIANA

DUMITRU ANETA